




3 1761 11709337 7



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

**The Canadian
Jobs Strategy**

*... working opportunities
for people*

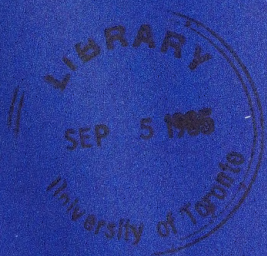
CAI
MI

135

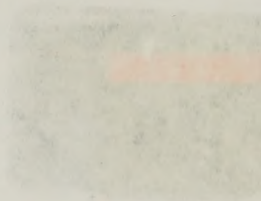
7333

Innovations

Overview



Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/3-1

ISBN 0-662-53928-1



Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.

The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

Innovations is a \$100 million program in the Canadian Jobs Strategy designed to stimulate the search for creative solutions to Canada's labour market problems. It is designed to keep our labour market programs up to date. We are looking to the future, and we need new ideas — practical ideas to help Canadians prepare for work in a changing world.

A new direction

Developing technology and a shifting economy are changing the way people live and work, bringing new opportunities, new challenges and new problems to the work place. To respond, we must reach out for bold initiatives and innovation in labour market programs.

How can our industries benefit from the new technologies appearing every day? How should we train people for the work place of tomorrow? How can we find lasting employment and answer training needs of the long-term unemployed, or for those most disadvantaged in today's labour force?

Innovations provides financial support for pilot programs and projects that test new solutions to these and other problems. It's a challenge for Canadians across the country to help make our labour market work more effectively.

An open invitation

The program is open to any individual or group with an innovative proposal for labour market development. Business and industry, labour organizations, non-profit groups, educational and training agencies — all sectors of the economy are encouraged to take part.

You are invited to submit proposals addressing labour market priorities that are national in scope, or focus on regional concerns. For example, you might have an idea for developing new training methods in specific industries; for helping inexperienced workers entering the labour force; for training workers displaced by technology or plant closures.

Innovations is looking for the widest possible range of new ideas, approaches and activities that will improve the working of Canada's labour market. If you have an idea that can produce results, we want to hear from you.

Program requirements

There are no predetermined limits on projects supported by **Innovations**. Each proposal will be judged on its own merits, with the emphasis on creativity and innovation.

Proposals must, of course, be practical and show potential for generating lasting improvements in the labour market. Projects should test ideas that could be adopted on a larger scale by the private sector or help improve public programs in the future.

Innovations is designed to encourage new ideas. Projects that are already in operation or could be funded by existing public or private sector initiatives will not be considered.

Project funding

Funding arrangements are flexible, with no fixed limits to the amount of support **Innovations** will provide. Each proposal will be judged on its own merits. In reviewing proposals expert advice could be sought or incorporated.

Approved projects will usually be supported on a cost-shared basis, although full funding may be available under exceptional circumstances. Projects lasting longer than one year may be approved in principle, but funding will be subject to an annual review.

Getting started

You won't get lost in bureaucratic red tape if you apply. There are no application deadlines or application forms to complete for **Innovations**.

If you have an idea you would like to develop, the first step is to prepare a brief outline (one or two pages) of your proposal. Guidelines are available to help you provide the necessary information. If the outline is approved, you will be asked to develop your proposal in more detail.

For more information

If you would like to apply or would like more information on **Innovations** simply contact one of the offices listed below.

NEWFOUNDLAND

Employment and Immigration Canada
167 Kenmount Road
P.O. Box 12051
ST. JOHN'S, Newfoundland
A1B 3Z4

NOVA SCOTIA

Employment and Immigration Canada
1888 Brunswick Street
P.O. Box 2463
HALIFAX, N.S.
B3J 2E4

PRINCE EDWARD ISLAND

Employment and Immigration Canada
199 Grafton Street
P.O. Box 8000
CHARLOTTETOWN, P.E.I.
C1A 8K1

NEW BRUNSWICK

Employment and Immigration Canada
565 Priestman Street
P.O. Box 2600
FREDERICTON, N.B.
E3B 5V6

QUEBEC

Employment and Immigration Canada
1441 St. Urbain Street
P.O. Box 7500, Station A
MONTREAL, Quebec
H3C 3L4

ONTARIO

Employment and Immigration Canada
4900 Yonge Street, Suite 700
NORTH YORK, Ontario
M2N 6A8

MANITOBA

Employment and Immigration Canada
Room 710, Eaton Place
330 Graham Avenue
WINNIPEG, Manitoba
R3C 4B9

SASKATCHEWAN

Employment and Immigration Canada
Financial Building, 6th Floor
2101 Scarth Street
REGINA, Saskatchewan
S4P 2H9

ALBERTA

Employment and Immigration Canada
9925-109 Street, 5th Floor
EDMONTON, Alberta
T5K 2J8

BRITISH COLUMBIA/YUKON

Employment and Immigration Canada
Royal Centre
1055 West Georgia Street
P.O. Box 11145
VANCOUVER, B.C.
V6E 2P8

NORTHWEST TERRITORIES

Employment and Immigration Canada
Scotia Centre
5102-50th Avenue
P.O. Box 1950
YELLOWKNIFE, N.W.T.
X1A 2P5

NATIONAL INNOVATIONS PROGRAM

Employment and Immigration Canada
Place du Portage, Phase IV
OTTAWA, Ontario
K1A 0J9

Territoires-du-Nord-Ouest
Emploi et Immigration Canada
C.P. 1950
Centre Scotia
5102 — 50^e Rue
Yellowknife (T.-N.-O.)
X1A 2P5

Colombie-Britannique et Yukon
Emploi et Immigration Canada
C.P. 11145
Centre Royal
1055, rue West Georgia
Vancouver (C.-B.)
V6E 2P8

**Secrétariat national du Programme
national d'aide à l'innovation**
Emploi et Immigration Canada
Place du Portage
Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Ontario
 Emploi et Immigration Canada
 4900, rue Yonge
 Bureau 7000
 North York (Ontario)
 M2N 6A8

Manitoba
 Emploi et Immigration Canada
 Place Eaton, bureau 710
 330, avenue Graham
 Winnipeg (Manitoba)
 R3C 4B9

Saskatchewan
 Emploi et Immigration Canada
 Édifice Financial
 2101, rue Scarth, 6^e étage
 Regina (Saskatchewan)
 S4P 2H9

Alberta
 Emploi et Immigration Canada
 9925 — 109^e Rue
 5^e étage
 Edmonton (Alberta)
 T5K 2J8

Bureaux régionaux du Programme national d'aide à l'innovation

Terre-Neuve
Emploi et Immigration Canada
C.P. 12051
167, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve)
A1B 3Z4

I.-P.-É.
Emploi et Immigration Canada
C.P. 8000
199, rue Grafton
Charlottetown (I.-P.-É.)
C1A 8K1

Nouvelle-Écosse
Emploi et Immigration Canada
C.P. 2463
1888, rue Brunswick
Halifax (N.-É.)
B3J 3E4

Nouveau-Brunswick
Emploi et Immigration Canada
C.P. 2600
565, rue Priestman
Fredericton (N.-B.)
E3B 5V6

Québec
Emploi et Immigration Canada
1441, rue Saint-Urbain
Montréal (Québec)
H2X 2M6

Démarrage

Votre demande ne sera pas entérée sous la paperaase. Il n'y a pas de formulaire à remplir, ni d'échéance à respecter pour la présentation d'un projet dans le cadre du **Programme national d'aide à l'innovation**. S'il y a une idée que vous désirez faire valoir, la première chose à faire est de préparer une brève description du projet (une ou deux pages). Des lignes directrices ont été conçues à cette fin pour vous faciliter la tâche. Si votre projet est approuvé, vous serez invité à rédiger une description plus détaillée.

Un dernier mot . . .

Si vous désirez présenter une proposition ou obtenir de plus amples informations concernant le **Programme national d'aide à l'innovation**, il vous suffit de communiquer avec un des bureaux de la liste suivante.

Conditions de participation

Il n'y a pas d'exigences strictes. Preuve devra être faite de la valeur de chaque proposition et l'on accordera une importance toute particulière à l'innovation et à la créativité.

Les propositions doivent nécessairement être pratiques et laisser entrevoir la possibilité d'une amélioration durable au sein du marché du travail. Les projets devront mettre à l'essai des idées susceptibles d'être adaptées sur une plus grande échelle par le secteur privé ou d'améliorer les programmes publics.

Le Programme national d'aide à l'innovation a été conçu pour faire naître de nouvelles idées. Il n'épaulera pas les projets déjà en marche ni ceux qui peuvent être financés par des mesures actuelles du secteur public ou privé.

Financement

Les modalités de financement sont souples, sans limites préalables. Il faudra juger de la qualité de chaque proposition. Dans l'étude des propositions, on pourra faire appel à des spécialistes dont les avis pourront être intégrés aux documents soumis.

Les projets approuvés seront généralement financés selon la formule du partage des coûts, sauf dans certains cas exceptionnels où le financement sera intégral. Les projets d'une durée supérieure à un an pourront être approuvés mais leur financement sera sujet à une révision annuelle.

Invitation générale

Le programme est accessible à tout particulier ou à tout groupe ayant une proposition innovatrice visant à développer le marché du travail. Les commerces, les industries, les associations de travailleurs, les organismes sans but lucratif, les établissements d'enseignement et de formation — tous les secteurs de l'économie sont encouragés à participer.

Vous êtes invités à soumettre des propositions visant des priorités du marché du travail de portée nationale ou d'intérêt régional. Vous pourriez, par exemple, concevoir un projet visant à développer de nouvelles méthodes de formation à l'intention de secteurs d'activité particuliers afin d'aider les travailleurs inexpérimentés à se joindre à la population active ou en vue de former les travailleurs ayant perdu leur emploi à cause de nouvelles technologies ou à cause de la fermeture d'une usine.

Le Programme national d'aide à l'innovation cherche le plus grand éventail possible d'idées, d'approches et d'activités nouvelles pour améliorer le fonctionnement du marché du travail canadien. Si vous avez une idée, un projet qui peut donner des résultats, nous voulons que vous nous en fassiez part.

Le Programme national d'aide à l'innovation, programme de la Planification de l'emploi doté d'un budget de \$100 millions, vise à stimuler la recherche de solutions créatrices aux problèmes qui se posent sur le marché du travail canadien, et à assurer ainsi la mise à jour permanente des programmes liés au marché du travail. Nous regardons l'avenir et nous avons besoin d'idées nouvelles, efficaces et ingénieuses en vue d'aider les Canadiens à se préparer à travailler dans un monde en évolution.

Nouvelle orientation

La technologie qui se développe et l'économie en mutation modifient la façon de vivre et de travailler des gens, créant ainsi de nouvelles possibilités, de nouveaux défis, ainsi que de nouveaux problèmes dans le monde du travail. Par conséquent, nous devons prendre des initiatives énergiques et des mesures innovatrices dans les programmes du marché du travail.

Comment nos entreprises peuvent-elles tirer profit des changements rapides de la technologie? Comment devrions-nous préparer les gens au monde du travail de demain? Comment pouvons-nous répondre aux besoins d'emploi durable et de formation de ceux qui sont sans travail depuis longtemps ou des membres de la population active qui sont les moins favorisés?

Le Programme national d'aide à l'innovation soutiendra financièrement programmes et projets pilotes permettant l'éclosion de nouvelles solutions aux problèmes mentionnés ainsi qu'à d'autres. C'est un défi pour les Canadiens à travers le pays que d'aider à rendre notre marché du travail plus efficace.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.

Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.



© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/3-1

ISBN 0-662-53928-1

Programme national d'aide à l'innovation

Aperçu

La Planification
de l'emploi
*... pour réaliser notre plein
potentiel*

The Canadian Jobs Strategy

*... working opportunities
for people*

CA 1
MI
Z334

Skill Shortages

Overview



© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/5-1

ISBN 0-662-53930-3




Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.



The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

A strategy to meet the need for skills

Employers today are faced with new challenges arising from fast-paced change in the industrial world. For the employer, a shortage of skilled workers at a crucial moment may mean the loss of a major contract.

Likewise, workers also miss out if they lack the skills and training to take advantage of new opportunities. It is a monumental task to ensure that Canadian employers and workers can profit from opportunities as they arise.

The Canadian Jobs Strategy is designed to meet this challenge. The strategy reaches into the workplace where employers deal with the issues of the labour market and productivity on a daily basis. It will encourage private initiative and allow employers to develop human resource plans for economic renewal.

Skill Shortages program anticipates employers' needs

Central to this new strategy is the **Skill Shortages** program which offers financial assistance to employers to develop and provide training for their workers. In effect, employers who provide a plan for their human resource needs may receive assistance to train employees in the necessary skills.

These skills may range from those required in high technology occupations to those needed by the fast-food industry — as long as they have been designated as in demand and in short supply. Skills will be identified locally and regionally and where necessary nationally, so that training relates to the needs of employers in the community.

An employer, for example, can train current employees or ask the Canada Employment Centre to refer qualified candidates who can be hired and trained.

The **Skill Shortages** program may be adapted to a wide range of needs, such as the necessity for part-time training and the specialized requirements of disabled workers. Training can take place on-the-job, off-the-job or both for up to three years.

Above all, the **Skill Shortages** program will help employers provide skills training to employees while increasing productivity and competitiveness.

Who is eligible?

The **Skill Shortages** program is primarily “employment-led.” The onus is on industry to identify its human resource needs and to work with local officials to meet these needs.

Employers eligible for financial support are those in the private sector, voluntary and non-profit organizations.

Options for skills training

There are two general options for training under **Skill Shortages**:

Workplace-based training. Employers, after identifying a training need in a designated occupational skill, may approach a Canada Employment Centre for financial help in delivering the training. Alternatively, the Canada Employment Centre may approach an employer to participate in the program.

Employers will provide an individualized training plan suited to the trainee’s needs and skills to be acquired.

However, the most important new aspect of the program is this: responsibility for delivering the training rests with the employer, although the Canada Employment and Immigration Commission may provide assistance. The employer may seek assistance from any source in developing the training plan and may purchase off-the-job training from either the public or private sector.

Direct purchase of training. When the number of workers trained by employers is insufficient to meet the anticipated needs of the economy, the Canada Employment and Immigration Commission may purchase training from public or private institutions. Potential trainees will be identified through the counselling process in Canada Employment Centres.

What's a Designated Occupational Skill?

Skill Shortages provides for the training of workers in regionally and nationally designated occupational skills. That is, where shortages exist or are expected and where training is a suitable method to alleviate or prevent the shortage.

Local Advisory Councils, comprising local business, labour and community groups, will advise the region on skill shortages and make recommendations for their alleviation. The Canada Employment and Immigration Commission will designate occupational skills after consultation with business and labour organizations, as well as the province. The Commission may also designate occupations on a national basis.

Who can be a trainee?

Trainees can be any individual who has the capacity to be trained in designated occupational skills. Regions will undertake consultations and establish participation levels for women, disabled persons, Native people and members of visible minorities for both workplace-based and direct-purchase training. Participation of target groups is an integral part of the program.

Canada Employment Centres will be encouraged to refer an appropriate number of target group members to employers for selection.

Financial support

Skill Shortages will help defray wages and training costs of participating employees and self-employed individuals. The maximum wage reimbursement is \$350 per week, determined as follows:

- on-the-job — 25 per cent of the total weekly wages;
- off-the-job — 60 per cent of weekly wages.

For self-employed participants, reimbursements are calculated on the basis of the person's average weekly earnings.

In addition to wage reimbursements, training costs are reimbursed. These may include textbooks, rental of training premises, instructors' and trainees' travel and living expenses, and other expenses.

Training costs are reimbursed at 100 per cent of the first \$30 per day of incurred costs, and 50 per cent exceeding this amount.

In addition to wage and training cost reimbursements, other financial assistance may be available to employers, including:

- up to four per cent of direct training costs for expert assistance in developing training plans, finding training personnel and material, monitoring training and evaluating trainees' performance;
- as much as \$10,000 per agreement to provide facilities and equipment for disabled individuals.

Duration of training

Training under **Skill Shortages** may range from three weeks to three years for full-time training, and 80 hours to three years for part-time training.

For more information . . .

Contact the local Canada Employment Centre for more information about the **Skill Shortages** program, including a list of eligible skills and application forms.

Durée de la formation

Aux termes du **Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée**, la formation peut durer de trois semaines à trois ans, dans le cas de formation à plein temps, et de 80 heures à trois ans, dans le cas de la formation à temps partiel.

Un dernier mot . . .

Il faut s'adresser au Centre d'Emploi du Canada local pour obtenir plus de renseignements sur le **Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée**, y compris une liste des professions admissibles et les formulaires de demande.

Aide financière

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée aidera à payer les salaires et les frais de formation des employés et des travailleurs autonomes qui y participent. Au chapitre des salaires, le remboursement maximal s'établit à \$350 par semaine, selon les modalités suivantes :

- formation sur place — 25 % de la rémunération hebdomadaire totale;
- formation hors travail — 60 % de la rémunération hebdomadaire.

Pour les participants à leur compte, les remboursements sont calculés en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne de la personne.

Outre le remboursement des salaires, celui des frais de formation est prévu aux termes du programme. Ces frais peuvent viser les manuels, la location des installations utilisées pour la formation, les déplacements et l'entretien des moniteurs et des stagiaires, ainsi que d'autres encore.

Les frais de formation sont remboursés en totalité pour ce qui concerne les 30 premiers dollars engagés chaque jour et à raison de 50 % au-delà de cette somme.

En plus du remboursement des salaires et des frais de formation, d'autres formes d'aide financière peuvent être offertes aux employeurs, y compris :

- jusqu'à 4 % des frais directs de formation au titre de l'aide apportée par des spécialistes dans l'élaboration de plans de formation, l'obtention de ressources humaines et matérielles de formation, le contrôle de la formation et l'évaluation du rendement des stagiaires;

- un montant pouvant s'élever à \$10,000 par accord pour fournir des installations et du matériel adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Stagiaires admissibles

Peut être stagiaire toute personne qui a la capacité d'acquies-
sir les compétences nécessaires dans les professions dési-
gnées. Les régions entreprendront en outre des consulta-
tions pour établir des objectifs de participation des femmes,
des personnes handicapées, des autochtones et des mem-
bres des minorités visibles tant pour ce qui concerne la for-
mation dans l'entreprise que pour la formation achetée
directement. La participation des groupes cibles constitue
un élément inhérent au programme.

Les Centres d'Emploi du Canada seront invités à
présenter aux employeurs un nombre raisonnable de
membres des groupes cibles.

Qu'est-ce que la formation dans une profession designée?

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée assure la formation de travailleurs dans des professions désignées à l'échelle régionale et nationale, c'est-à-dire là où des pénuries existent ou sont prévues et où la formation permet de les réduire ou de les prévenir. Les Conseils consultatifs locaux, composés de représentants des employeurs, des travailleurs et des groupes communautaires locaux, informeront le Bureau régional des pénuries de main-d'œuvre et formuleront des recommandations pour y remédier. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada désignera des professions après avoir consulté des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les autorités provinciales. La Commission peut également désigner des professions à l'échelle nationale.

Options de la formation professionnelle

Il existe deux options générales pour la formation aux termes du Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée :

Formation coordonnée par l'employeur — L'employeur, après avoir déterminé ses besoins en formation dans une profession désignée, peut communiquer avec un Centre d'Emploi du Canada pour demander une aide financière au titre de la formation. Le Centre d'Emploi du Canada peut aussi communiquer avec un employeur pour lui proposer de participer au programme.

Les employeurs fourniront un plan de formation individualisé qui correspondra aux besoins du stagiaire et aux compétences visées.

Toutefois, le nouvel aspect le plus important de ce programme est le suivant : c'est à l'employeur qu'il incombe de donner la formation, même si la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada offre une aide. L'employeur peut solliciter un appui de toute autre source pour élaborer le plan de formation et acheter des secteurs public ou privé des places de formation hors travail.

Achat direct de formation — Lorsque le nombre de travailleurs formés par les employeurs ne suffit pas à répondre aux besoins prévus de l'économie, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada peut acheter des places de formation des établissements publics ou privés. Les stagiaires seront choisis grâce au processus de counselling dans les Centres d'Emploi du Canada.

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée peut être adapté en fonction d'une multitude de besoins tels que la nécessité d'offrir une formation à temps partiel ou de répondre aux besoins spéciaux des travailleurs handicapés. La formation, d'une durée maximale de trois ans, peut être offerte sur place, hors travail ou aux deux endroits.

Avant tout, le **Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée** aidera les employeurs à offrir une formation professionnelle à leurs employés tout en améliorant leur productivité et leur compétitivité.

Qui peut participer?

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée est principalement coordonné par l'employeur. C'est à l'industrie qu'il revient de déterminer ses besoins en ressources humaines et de collaborer avec les responsables locaux en vue de combler ces besoins.

Les employeurs admissibles à une aide financière viennent des entreprises du secteur privé, ainsi que des organismes bénévoles ou sans but lucratif. À remarquer que, pour la première fois, les travailleurs indépendants ayant une activité commerciale ou professionnelle pourront demander une aide financière.

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée permet de prévoir les besoins des employeurs

Un des éléments fondamentaux de cette nouvelle stratégie est le **Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée**. Celui-ci offre aux employeurs une aide financière grâce à laquelle ils pourront mettre sur pied et exécuter des plans de formation à l'intention de leurs travailleurs. De fait, il est possible aux employeurs qui plantifient leurs besoins en ressources humaines de recevoir une aide afin de faire acquérir à leurs employés les compétences voulues. Les compétences à acquérir peuvent être celles qui sont exigées tant dans le secteur de la haute technologie que dans celui de la restauration rapide, la seule condition à respecter étant qu'il doit y avoir une pénurie de travailleurs qualifiés. Les compétences en demande seront déterminées aux échelles locale et régionale ou même nationale au besoin, de façon que la formation tienne compte des besoins des employeurs de la collectivité.

Un employeur peut, par exemple, former des employés déjà en place ou demander au Centre d'Emploi du Canada de lui présenter des candidats qualifiés qu'il pourra embaucher et former.

Une stratégie visant à combler les besoins en main-d'œuvre spécialisée

Aujourd'hui, de nouveaux défis se posent aux employeurs en raison de l'évolution rapide du monde industriel. Pour l'employeur, une pénurie de main-d'œuvre spécialisée qui survient à un moment crucial peut signifier la perte d'un contrat important.

De la même façon, les travailleurs se voient dans l'impossibilité de saisir des occasions nouvelles s'ils n'ont pas les compétences voulues ou n'ont pas reçu la formation appropriée. S'assurer que les employeurs et les travailleurs canadiens profitent des possibilités qui se présentent constitue une tâche colossale.

La Planification de l'emploi est conçue pour relever ce défi. Elle est axée sur le milieu de travail, là où les employeurs doivent tous les jours faire face aux problèmes liés au marché du travail et à la productivité. Elle incitera le secteur privé à prendre des initiatives et permettra aux employeurs d'élaborer des plans de ressources humaines qui assureront le renouvellement économique.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/5-1

ISBN 0-662-53930-3

Pénuries de main-d'œuvre

Aperçu

La Planification
de l'emploi
*... pour réaliser notre plein
potentiel*

The Canadian
Jobs Strategy

*... working opportunities
for people*

CAI
MI

- Z335

Skill Investment

Overview



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/6-1

ISBN 0-662-53931-1



Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.

The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

What is the Skill Investment program?

The only constant factor in the modern workplace is change itself. Recent years have seen countless workers and businesses made vulnerable by technological and market changes. And the rate of change is accelerating.

The **Skill Investment** program gives employers and employees the chance to adapt to changing technological and competitive conditions which threaten job security. As one element of the federal government's Canadian Jobs Strategy, it provides a comprehensive, flexible framework of support to help employees and employers anticipate and adjust to changes on the job.

Benefiting both employers and workers

For workers, including the self-employed, it is a chance to upgrade their skills while they're working. For employers, it is a chance to remain competitive and retrain capable workers without major disruption. Canadians can now respond to future skill needs, co-operating to set their own timetables for training in a context of stable, long-term financial support that benefits everyone.

The **Skill Investment** program provides workers and employers who wish to participate with a flexible timeframe of up to three years and an adjustable mix of options. All the partners in the program — employers, employees, labour and government — participate to ensure that assistance is tailored to suit individual needs, priorities in the region and the dynamics of the labour market.

How does it work

The **Skill Investment** program recognizes the financial burden and time required to adjust to change. Through an agreement between the employer and Employment and Immigration Canada (EIC), assistance is provided in the form of wage subsidies and reimbursement of training costs for up to three years.

To ensure flexibility, various training support options are offered to meet individual needs. Depending on the option, training may be on-the-job, off-the-job or a mix of both — whatever is needed for employees to acquire new skills. Similarly, full- or part-time training may be appropriate, and the training may take place in the employee's firm, with another company as an internship or at a community college or other training institution.

Some training options for Canadians

The small business training option normally applies to companies with fewer than 100 employees. It provides incentives for employers and self-employed persons to undertake training to keep their operations competitive. Under this option, employers are reimbursed 60 per cent of workers' wages during off-the-job training and 25 per cent during on-the-job training, to a maximum of \$350 a week. Direct training course costs may also be reimbursed at 100 per cent for the first \$30 a day and 50 per cent of any costs exceeding this amount. In special circumstances, a firm of any size may be eligible if it can demonstrate that it has to lay off employees permanently unless they are retrained.

The extended training leave option encourages employers to permit employees to take leave from work to upgrade their skills as a means to avoid lay-offs and keep businesses competitive. EIC will provide a subsidy of 50 per cent of the wages an employee is to receive during training leave up to a maximum of one-third of the employee's regular wages. For example, the worker could receive two-thirds of regular wages — one-third paid by the employer and one-third by the federal government. In addition, the government will subsidize 50 per cent of eligible course fees.

The training trust fund option helps unions, employees' associations and employers to establish a fund to pay for members' future training and skill development. The government will contribute 50 per cent of contributions made by participants — up to \$200,000 — for the first year of a trust fund established under this option. In each of the second and third years, the government will contribute 33-1/3 per cent up to \$100,000.

Who is eligible?

The **Skill Investment** program does not replace the employer's basic responsibility for day-to-day training of the workforce. It offers support for that responsibility in cases where employers alone cannot provide workers with new skills to respond to changing technological and market conditions. In these cases, without training, workers would have to be replaced or employers would have to reduce operations.

Each of the options has specific requirements. However, the general eligibility criteria are that participants must be currently employed or self-employed and their jobs must be considered sensitive to technological and market changes.

Employment equity stressed

As with other programs in the Canadian Jobs Strategy, employers will be asked to take into account the particular training needs of women, Native people, disabled persons and visible minorities. Fair levels for their participation will be established and monitored.

As well, **Skill Investment** makes available as much as \$10,000 to provide any facilities or equipment that may be needed for disabled persons to upgrade their skills.

The Canada Employment and Immigration Commission and program participants will work with Local Advisory Councils to help identify industries and jobs which are most likely to be threatened by technological or other changes.

For more information

Further details and application forms for the **Skill Investment** program can be obtained from your local Canada Employment Centre.

Un dernier mot . . .

Pour obtenir des formulaires de demande et de plus amples renseignements sur le **Programme Acquisition de compétences**, il faut s'adresser au Centre d'Emploi du Canada de votre localité.

Importance de l'équité en matière d'emploi

Comme pour les autres programmes de la Planification de l'emploi, les employeurs se verront demander de tenir compte des besoins particuliers des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles en matière de formation. De justes taux de participation seront établis et les résultats seront contrôlés. De même, le **Programme Acquisition de compétences** offre jusqu'à \$10,000 pour permettre l'aménagement des installations ou l'acquisition du matériel nécessaire afin que les personnes handicapées puissent se perfectionner. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et les participants au programme collaboreront avec les Conseils consultatifs locaux à repérer les secteurs d'activité et les emplois le plus susceptibles d'être menacés par l'évolution, notamment technologique.

Stagiaires admissibles

Le Programme Acquisition de compétences ne dégage pas l'employeur de la responsabilité fondamentale qui lui incombe vis-à-vis de la formation quotidienne de ses employés. Il vient simplement appuyer cette responsabilité lorsque l'employeur à lui seul n'est pas en mesure de fournir aux travailleurs les nouvelles compétences requises pour s'adapter aux conditions changeantes de la technologie et des marchés et que l'absence de formation entraînerait le déplacement des travailleurs ou forcerait l'employeur à réduire ses opérations.

Chaque des options comporte des critères précis. Cependant, les critères généraux d'admissibilité sont les suivants : les participants doivent être des employés ou des travailleurs autonomes et leur emploi doit être jugé menacé par l'évolution de la technologie et des marchés.

L'option Fonds de fiducie pour la formation aide les syndicats, les associations d'employés et les employeurs à constituer un fonds en vue de payer la formation et l'acquisition de compétences des cotisants au cours des années à venir. Le gouvernement versera une contribution représentant 50 % de celles des participants, jusqu'à concurrence de \$200,000, au cours de la première année du fonds de fiducie établi en vertu de cette option. Pendant la deuxième et la troisième année, le gouvernement versera annuellement 33 1/3 % du fonds jusqu'à concurrence de \$100,000.

Quelques options de formation offertes aux Canadiens

L'option Formation du personnel de la petite entreprise s'adresse normalement aux entreprises qui comptent moins de 100 employés. Elle fournit aux employeurs et aux travailleurs autonomes des stimulants financiers pour les encourager à suivre des cours pour maintenir leur entreprise concurrentielle. En vertu de cette option, les employeurs sont défrayés de 60 % du salaire des travailleurs au cours de la formation hors travail, et de 25 % au cours de la formation sur place, jusqu'à concurrence de \$350 par semaine. Les coûts directs des cours de formation peuvent également être remboursés à raison de 100 % pour les 30 premiers dollars engagés chaque jour et de 50 % pour tous les coûts en sus de ce montant. Dans des circonstances spéciales, une entreprise de n'importe quelle taille peut être admissible si elle est capable de démontrer qu'elle doit procéder au licenciement d'employés permanents à moins qu'ils ne puissent être recyclés.

L'option Congé prolongé aux fins de formation incite les employeurs à permettre aux employés de prendre un congé en vue de se perfectionner, ceci dans le but d'éviter les licenciements et de garder leur entreprise concurrentielle. EIC va fournir une subvention salariale représentant 50 % de la rémunération que l'employé doit recevoir en cours de formation, ce jusqu'à concurrence du tiers de la rémunération habituelle de l'employé. Par exemple, le travailleur pourrait toucher les deux tiers de son salaire normal, dont un tiers est versé par l'employeur et un tiers par le gouvernement fédéral. De plus, l'Etat finance 50 % des frais de cours admissibles.

Fonctionnement du programme

Le Programme Acquisition de compétences reconnaît que l'adaptation au changement est une entreprise coûteuse et de longue haleine. En vertu d'un accord conclu entre l'employeur et Emploi et Immigration Canada, des subventions salariales et un remboursement des coûts de formation peuvent être versés pour une période allant jusqu'à trois ans.

Pour rendre le programme souple, il faut dispenser la formation sous diverses formes : sur place, hors travail, ou un agencement des deux, selon les besoins. Parallèlement, la formation peut avoir lieu à temps plein ou à temps partiel dans l'entreprise même, comprendre un stage dans une autre entreprise, être dispensée dans un collège communautaire ou un cégep, ou encore un autre établissement.

Avantages pour les employeurs et les travailleurs

Le programme donne aux travailleurs, y compris ceux qui sont à leur compte, l'occasion de se perfectionner alors qu'ils ont un emploi. Aux employeurs, il donne la possibilité de rester compétitifs et de recycler les travailleurs qui peuvent en profiter sans que le fonctionnement de leur entreprise s'en trouve grandement perturbé.

Les Canadiens peuvent désormais commencer à acquérir les compétences dont ils auront besoin à l'avenir, déterminer le moment opportun pour leur formation et bénéficier d'une aide financière à long terme qui profitera à tous.

En vertu du **Programme Acquisition de compétences**, les travailleurs et les employeurs pourront obtenir de l'aide, sous diverses formes, pendant trois ans au maximum. Tous ceux qui participent au programme — employeurs, employés, associations de travailleurs et gouvernements — ont le même objectif : faire en sorte que l'aide réponde aux besoins individuels et qu'elle tienne compte des priorités de la région et du marché du travail.

En quoi consiste le Programme Acquisition de compétences?

Le seul élément qui ne change pas dans le monde du travail d'aujourd'hui, c'est le changement. Au cours des dernières années, l'évolution de la technologie et des marchés a rendu vulnérables un nombre incalculable de travailleurs et d'entreprises. Et cette évolution s'accélère.

Le **Programme Acquisition de compétences** donne aux employeurs et aux employés l'occasion de s'adapter à l'évolution et de soutenir la concurrence pour contrer la menace qu'elles font peser sur l'emploi. Comme composante de la Planification de l'emploi, il donne aux employeurs et aux employés, dans un cadre général et souple, les moyens de prévoir l'évolution du milieu de travail et de s'y adapter.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/6-1

ISBN 0-662-53931-1

Acquisition de compétences

Aperçu

...pour réaliser notre plein
potentiel

La Planification
de l'emploi

The Canadian
Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CA 1

MI

- Z 336

Job Development

Overview

Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/4-1

ISBN 0-662-53929-X



155

Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.

The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

Long-term unemployment is not just a problem for those out of work. It affects the lives of our communities, the vitality of Canadian business, and ultimately the health of Canada's economy.

Job Development is a comprehensive program to attack directly the roots of this problem. A key component in the Canadian Jobs Strategy, it offers funding assistance to hire the long-term unemployed. It also provides meaningful work experience and training to acquire lasting, productive employment.

Employers, especially those in the private sector, have an essential role to play in the program. For employers who respond to the challenge, **Job Development** can offer substantial benefits.

Training and job creation: the vital link

In the past, job creation and job training were often treated separately. As a result, job creation programs tended to emphasize short-term work projects that did not generate lasting employment.

Job Development is designed to help create the work force employers need. Employers are encouraged to hire and train workers to build up the resources they need for the future.

It's a realistic approach to a pressing problem, and it's an approach where everyone benefits. Communities and governments, employers and the unemployed can work together — creating new opportunities for productive employment.

Available options

Job Development's primary program objective is to provide meaningful training and job opportunities with lasting benefits for those who have been essentially jobless for six months or more.

To provide these opportunities, employers have two options:

- they may sponsor projects which create additional training and job opportunities; or
- they may hire and train certain individuals who, in addition to long-term unemployment, meet other pre-determined conditions. This provision is designed specifically for persons who face additional barriers to employment. The criteria are available from the Canada Employment Centre.

Proposals may be submitted by businesses, individuals, labour groups, voluntary organizations, school boards or municipalities. Participation is not limited to large organizations.

In accordance with the federal government's commitment to employment equity, proposals addressing the employment needs of women, Native people, disabled persons and visible minorities will be given a higher priority than other proposals.

Financial assistance

Job Development offers financial assistance to employers taking part in the program. Funds may be paid towards a variety of costs, including wages and training expenses for participants, and the installation of special facilities for disabled workers.

In some circumstances, funds may also be available to cover some capital costs and wages for a project manager. The actual contribution will depend on the nature of the project, and the type of sponsor. In the case of a non-profit organization, **Job Development** may cover up to 100 per cent of total project costs.

For more information

If you are interested in **Job Development**, contact your local Canada Employment Centre or the Employment Development Branch office of Employment and Immigration Canada. Our staff will provide you with a program application kit which contains a detailed guide and application form.

Aide financière

Le **Programme Développement de l'emploi** offre une aide financière aux employeurs participants. Une contribution peut être versée au titre de divers frais, y compris les salaires et les frais de formation engagés pour les participants ainsi que pour l'aménagement d'installations spéciales pour les travailleurs handicapés.

Dans certains cas, des crédits peuvent être obtenus au titre des dépenses d'immobilisation et du salaire du responsable de projet. Les sommes consenties alors varient selon la nature du projet et le genre de promoteur. S'il s'agit d'un organisme sans but lucratif, le **Programme Développement de l'emploi** peut assumer jusqu'à 100 % du coût total du projet.

Un dernier mot . . .

Si le **Programme Développement de l'emploi** vous intéresse, communiquez avec le Centre d'Emploi du Canada de votre localité ou avec le bureau de la Direction générale du développement de l'emploi d'Emploi et Immigration Canada. Le personnel vous remettra une trousse de demande contenant un guide détaillé et un formulaire de demande.

Options

L'objectif premier du **Programme Développement de l'emploi** consiste à offrir des possibilités d'emploi et de formation valables qui apporteront des avantages durables à ceux qui ont été à toutes fins utiles sans emploi pendant six mois ou plus.

À ce titre, le programme offre deux possibilités aux employeurs :

- parrainer des projets qui ouvriront des possibilités d'emploi ou de formation additionnelles; ou

- embaucher et former certaines personnes qui, en plus d'être des chômeurs de longue durée, remplissent d'autres conditions préétablies. Cette disposition vise particulièrement les personnes qui doivent affronter encore d'autres obstacles dans leur recherche d'emploi. On peut connaître les conditions de participation en s'adressant à un Centre d'Emploi du Canada.

Les entreprises, les associations de travailleurs, les particuliers, les organismes bénévoles, les conseils scolaires et les municipalités peuvent présenter des propositions. La participation ne se limite pas aux organismes d'envergure. Conformément à l'engagement pris par le gouvernement fédéral à l'égard du principe de l'équité en matière d'emploi, le programme accordera la priorité aux propositions axées sur les besoins, en matière d'emploi, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Formation et création d'emplois : un tandem

Auparavant, la création d'emplois et la formation professionnelle étaient deux domaines tout à fait distincts. En conséquence, les programmes de création d'emplois tenaient à mettre l'accent sur les projets à court terme sans effets durables.

Le Programme Développement de l'emploi, pour sa part, vise à aider les employeurs à obtenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Par conséquent, ils sont incités à embaucher et à former des travailleurs afin de se constituer un effectif pour l'avenir.

Le programme offre un formule réaliste pour régler un problème urgent et présente des avantages pour tous les intervenants. Les collectivités, les gouvernements, les employeurs et les chômeurs peuvent collaborer pour créer de nouvelles possibilités d'emplois productifs.

Le chômage de longue durée ne dérange pas que les sans-emploi. Il frappe les collectivités, met en danger la vitalité des entreprises canadiennes et, en fin de compte, mine l'économie.

Le Programme Développement de l'emploi est un programme d'ensemble qui permet de s'attaquer directement aux racines du problème. L'un des éléments clés de la Planification de l'emploi, il offre aux employeurs une aide financière afin de favoriser l'embauchage des chômeurs de longue durée. De plus, il offre aux participants une expérience de travail ainsi qu'une formation qui leur permettront d'obtenir un emploi productif et durable.

Les employeurs, en particulier ceux du secteur privé, ont un rôle de premier plan à jouer dans le programme. Aux employeurs prêts à relever le défi, le **Programme Développement de l'emploi** peut procurer des avantages considérables.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

ISBN 0-662-53929-X

N° de cat. MP32-17/4-1

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

Développement de l'emploi

Aperçu

*... pour réaliser notre plein
potentiel*

La Planification
de l'emploi

The Canadian
Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CAI

MI

- Z337

Job Entry

Entry Overview



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/1-1

ISBN 0-662-53922-2



CAT

W1

Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.

The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

The classic dilemma facing many young people as they make the transition from school to work is trying to find a job without having experience. The world of work is increasingly complex and constantly changing. Today's labour market demands high levels of skill and adaptability.

To land a job today — and keep a job — young people must acquire a foundation of basic skills and experience upon which they can build throughout their working lives. They need the combination of skills and experience that employers demand.

Job Entry has been developed in collaboration with business, labour and governments to assist Canadians entering or re-entering the labour force. **Entry**, an option of **Job Entry**, offers young people the opportunity to develop basic work skills, to acquire specific job-related skills, to learn first-hand about the working world and where and how they can fit into that world.

With its emphasis on private sector involvement, **Entry** ensures that young people learn relevant skills and allows them to demonstrate their abilities in a real work environment. It also ensures that employers' present and future skills needs are met.

By integrating practical work experience and skills training, **Entry** provides young men and women with the tools to successfully make the transition to the world of work.

The key players

There are four key players on the **Entry** team who work together with Employment and Immigration Canada (EIC):

- participants — young people seeking training and experience to assist their transition into the labour market;
- coordinators — representatives from various sectors of Canadian life who design, organize and administer individual **Entry** projects;
- businesses or organizations — which provide on-site training and experience; and
- trainers — professionals who provide the various off-site training elements.

Participants

Entry is designed to help unemployed young people who are experiencing difficulty making the transition to work, particularly those who have not completed their secondary school education.

Entry participants must be:

- unemployed (or working no more than 20 hours a week);
- not in receipt of a post-secondary degree or diploma;
- out of school for at least three months;
- over the provincial or territorial legal school-leaving age; and
- legally entitled to work in Canada.

In accordance with the federal government's commitment to employment equity, women, Native people, disabled persons and visible minorities are assured fair access to training opportunities provided in **Entry**.

Coordinators

Coordinators are responsible for recruiting participants, arranging on-site and off-site training, and developing, implementing and monitoring individual **Entry** projects.

Coordinators receive financial compensation from EIC and ensure that **Entry** projects are relevant to the realities of the labour market. In this way, the needs of both the business community and young people are met. Proposals which demonstrate the possibility of future employment with training place hosts, and which take into account areas of the labour market where skill shortages exist, are given priority by EIC.

Coordinators may include individuals, businesses, industries, labour organizations, educational institutions, community groups, and all levels of government.

On-site training and experience

Businesses and organizations (referred to as training place hosts) provide supervised on-site training and work experience for participants. Coordinators may act as training place hosts, or may enter into a formal agreement with other organizations to provide on-site training.

In consultation with coordinators, the businesses or organizations acting as training place hosts can assign participants tasks that reflect the particular workplace requirements and the objectives of the training program. The businesses or organizations are in an ideal situation to assess the competence and observe the enthusiasm of potential employees. However, they must ensure that regular employees or employees on lay-off status are not displaced, and that, where applicable, union concurrence is obtained.

Trainers

The coordinator determines who delivers the various elements of the off-site training. Training can be provided by community colleges or other educational institutions, training place hosts, consultants, experts in particular subjects, or the coordinator.

On-site training

The amount of time spent on each element of an **Entry** project varies according to the needs of the participants, who generally spend from 26 to 52 weeks on the project.

Approximately three-quarters of training time involves on-site training and experience under the supervision of a business or organization. The remainder of the time is devoted to off-site training.

Coordinators who contract with the businesses or organizations acting as training place hosts can arrange for participants to stay with one training place host, gaining experience in several training positions within the host organization, or to be trained by several training place hosts.

Off-site training

Off-site training may provide participants with:

- basic skills common to the working world — work/life skills, health and safety training, as well as core skills such as communications, problem solving and computer literacy; and
- general and specific skills directly related to the particular occupations and industries of the training place hosts.

Record of training

Upon completion of their training, participants are provided with a “Skills Passport” which details the skills and experience gained. It tells future employers what the participant has learned and how these skills have been put to use.

Income support

Entry participants receive either an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater.

Participants may also receive supplementary allowances to cover dependant care costs, commuting or living away from home and travel assistance.

Further information

If you would like to take part in an **Entry** project as a participant, coordinator or training place host, contact our staff at your local Canada Employment Centre (CEC).

Some details will vary from province to province, to reflect regional needs and priorities.

More detailed information is also available in the following publications:

- **Entry Participants**
- **Entry Coordinators**

Un dernier mot . . .

Si vous souhaitez participer à un projet de l'option **Intégration du Programme Intégration professionnelle d'EIC** comme participant, coordonnateur ou organisme d'accueil, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada (CEC) le plus près.

Certaines modalités d'application peuvent varier d'une province à l'autre en fonction des besoins et des priorités des régions.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez également consulter les publications suivantes :

- Participants à l'option **Intégration**
- Coordonnateurs de l'option **Intégration**

Formation hors des lieux de travail

La formation hors des lieux de travail peut offrir aux participants :

- des connaissances de base propres au monde du travail — compétences professionnelles et connaissances pratiques, formation en matière d'hygiène et de sécurité du travail, de même que la possibilité d'acquérir des connaissances de base dans le domaine des communications, de l'informatique et de la solution de problèmes, et
- des compétences générales et particulières liées directement aux professions et secteurs d'activité propres aux organismes d'accueil.

Relevé de la formation

À la fin de la période de formation, les participants reçoivent un "passaport de compétences" qui expose en détail les compétences et l'expérience acquises. Il indique aux futurs employeurs ce que le participant a appris et comment ses compétences ont été utilisées.

Soutien du revenu

Les participants à **Intégration** reçoivent une allocation ou, s'ils y sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Les participants peuvent aussi recevoir des allocations supplémentaires pour la garde de personnes à charge, pour les voyages, les trajets quotidiens ou un séjour hors du foyer.

Formation sur les lieux de travail

Le temps consacré à chaque élément d'un projet **Intégration** varie, selon les besoins des participants qui travaillent habituellement de 26 à 52 semaines au projet.

La formation et l'expérience acquises sur les lieux de travail, sous la supervision d'une entreprise ou organisation, représentent environ les trois quarts de la période de formation. Le reste du temps est consacré à la formation hors des lieux de travail.

Les coordonnateurs qui passent des contrats avec les entreprises ou organisations qui agissent à titre d'organisme d'accueil peuvent prendre des dispositions pour que les participants travaillent à un organisme d'accueil, acquièrent de l'expérience dans plusieurs postes de formation à l'intérieur de l'organisme ou soient formés par divers organismes d'accueil.

Formation sur les lieux de travail et expérience

Les entreprises et les organisations (appelées, en l'occurrence, organismes d'accueil) offrent aux participants la possibilité d'acquérir, sur les lieux de travail, de la formation et une expérience professionnelle supervisées. Les coordonnateurs peuvent agir en qualité d'organismes d'accueil ou conclure des ententes officielles avec d'autres organisations pour qu'elles offrent de la formation sur les lieux de travail.

D'accord avec les coordonnateurs, les entreprises ou les organisations qui font fonction d'organisme d'accueil peuvent confier aux participants des tâches qui reflètent les exigences particulières du lieu de travail ainsi que les objectifs du programme de formation. Elles sont bien placées pour évaluer la compétence et l'enthousiasme des employés éventuels. Toutefois, elles doivent veiller à ce que les employés réguliers ou les employés mis à pied ne soient pas déplacés, et à ce que, s'il y a lieu, l'accord du syndicat soit obtenu.

Agents de formation

Les coordonnateurs décident qui est responsable des divers éléments de la formation hors des lieux de travail. La formation peut être donnée par des collèges communautaires ou d'autres établissements d'enseignement, des organismes d'accueil, des experts-conseils, des spécialistes ou par le coordonnateur.

Coordonnateurs

Les coordonnateurs sont chargés de recruter les participants, d'organiser la formation sur et hors des lieux de travail, et aussi d'élaborer, de mettre en œuvre et de suivre chaque projet **Intégration**.

Les coordonnateurs reçoivent une compensation financière d'EIC et veillent à ce que les projets **Intégration** correspondent aux réalités du marché du travail. Ainsi, les besoins, tant du monde des affaires que des jeunes sont satisfaits. EIC accorde la priorité aux projets qui font état de la possibilité d'emplois au sein d'organismes d'accueil futurs, et qui tiennent compte des secteurs du marché du travail où existent des pénuries de compétences.

Les coordonnateurs peuvent être des particuliers, des entreprises, des industries, des syndicats, des établissements d'enseignement, des groupements locaux et tous les ordres de gouvernement.

Participants

L'option **Intégration** vise à aider les jeunes chômeurs pour qui la transition du monde scolaire au monde du travail est difficile, surtout ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

Les participants à l'option **Intégration** doivent répondre aux critères suivants :

- Être en chômage (ou travailler au maximum 20 heures par semaine);

- Ne pas avoir de diplôme d'études postsecondaires;

- Ne plus fréquenter un établissement d'enseignement depuis au moins trois mois;

- Avoir dépassé l'âge légal de fréquentation scolaire obligatoire dans la province ou le territoire concerné;

- Être autorisé à travailler au Canada.

Conformément à l'engagement pris par le gouvernement fédéral à l'égard de l'équité en matière d'emploi, les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont de bonnes chances d'acquérir la formation qu'offre l'option **Intégration**.

Principaux intervenants

Pour l'option **Intégration**, quatre principaux intervenants travaillent de concert avec Emploi et Immigration Canada (EIC) :

- les participants — les jeunes qui désirent acquérir de la formation et de l'expérience pour faciliter leur transition du monde scolaire au monde du travail;

- les coordonnateurs — les représentants de divers éléments de la société canadienne qui conçoivent, organisent et exécutent chaque projet **Intégration**;

- les entreprises ou les organisations — qui permettent aux jeunes d'acquérir de l'expérience sur les lieux de travail;
- les agents de formation — les spécialistes qui s'occupent de la formation hors des lieux de travail.

Le problème classique qu'affrontent bien des jeunes qui passent du monde scolaire à celui du travail consiste à trouver un emploi sans avoir au préalable acquis de l'expérience. Le monde du travail est de plus en plus complexe et évolue constamment. Aujourd'hui, le marché du travail exige de hautes compétences et une grande adaptabilité. Pour obtenir un emploi aujourd'hui, et le conserver, les jeunes doivent acquérir des compétences de base ainsi qu'une expérience qu'ils pourront étoffer tout au long de leur carrière. Ils doivent posséder les compétences et l'expérience que les employeurs exigent.

Le Programme Intégration professionnelle a été mis sur pied en collaboration avec les entreprises, les syndicats et les gouvernements pour aider les Canadiens qui entrent ou reviennent sur le marché du travail. **Intégration**, une option du **Programme Intégration professionnelle**, offre aux jeunes la possibilité d'acquérir des compétences professionnelles de base, des compétences spéciales liées à l'emploi ainsi qu'une connaissance pratique du monde du travail pour savoir où et comment ils peuvent s'intégrer à ce monde.

En mettant l'accent sur la participation du secteur privé, l'option **Intégration** veille à ce que les jeunes acquièrent les compétences voulues et aient la possibilité de faire valoir leurs aptitudes dans un milieu de travail réel. Et l'on s'assure ainsi que les besoins présents et futurs en compétences des employeurs peuvent être satisfaits. En réunissant l'expérience et la formation professionnelle, l'option **Intégration** donne aux jeunes les moyens de réussir la transition du monde scolaire au monde du travail.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/1-1

ISBN 0-662-53922-2

Programme
intégration
professionnelle
Aperçu de l'option Intégration

...pour réaliser notre plein
potentiel

La Planification
de l'emploi

The Canadian
Jobs Strategy

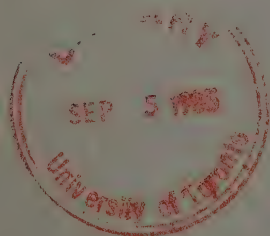
*...working opportunities
for people*

CAI
MI

- Z938

Job Entry

Entry Coordinators



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/1-3

ISBN 0-662-53924-9



**Employment and
Immigration Canada**

**Emploi et
Immigration Canada**

Entry Coordinators



Young people face an imposing challenge in entering today's labour market. The world of work is becoming increasingly complex and demands that young people have skills and experience. The transition from school to work also requires youth to carefully consider their career options.

Entry is designed to assist young men and women making this transition. The key is collaboration. The public and private sectors are helping young people enter the labour market by providing them with an integrated combination of classroom and on-the-job training. **Entry** allows participants and employers to work together in a flexible and mutually beneficial way.

Coordinators play a key role in ensuring the success of this endeavour. They provide the overall direction of the training program. They are responsible for developing an **Entry** plan and matching participants with businesses and organizations.

In accordance with the federal government's commitment to Employment Equity, women, Native people, disabled persons and visible minorities will be assured equal access to projects.

The key players

Entry has four main players who work in cooperation with Employment and Immigration Canada (EIC). They are:

- coordinators — who, under contract with EIC, bring the players together, and develop and implement training plans;
- participants — who gain the training and experience they need;
- businesses and organizations — which provide on-site training for participants;
- trainers — professionals who provide the various elements of the off-site training.

Who can be a coordinator?

Coordinators can be:

- businesses or labour organizations;
- individuals;
- ad-hoc groups established for the purpose of acting as a coordinator;
- private educational institutions;
- non-profit organizations; and
- governments at all levels or their institutions.

Coordinators may also serve as training place hosts and as trainers.

Role of an Entry coordinator

As a coordinator, you will be playing the key role in assisting youth to make a successful transition from school into the labour market. Coordinators help to ensure that **Entry** is private sector driven and related to community needs.

The job of coordinator is as challenging as it is rewarding. The main responsibilities are to:

- develop, implement and monitor **Entry** projects;
- enter into agreements with businesses and organizations (referred to as training place hosts) to provide on-site training;
- contract for off-site training; and
- recruit eligible youth.

Coordinators will be paid up to \$350 per position for developing an **Entry** plan. They will also receive an additional \$100 per position each fiscal quarter of the project to a maximum of \$400 for implementing and monitoring the **Entry** plan.

Coordinators will be reimbursed for the costs of off-site training to a daily maximum average of \$40 and an overall maximum of \$2,600 per position for off-site training costs. They will also be reimbursed up to \$250 per participant for costs incurred in providing health, safety or other occupational requirements associated with participation in **Entry**.

EIC arranges for comprehensive general liability insurance for participants as well as for Worker's Compensation or similar coverage.

For further information

If you would like more information, or would like to serve as an **Entry** Coordinator, contact our staff at your nearest regional **Job Entry** office (see list) or your local Canada Employment Centre.

Some details may vary province to province, to reflect regional needs and priorities.

Job Entry Regional Offices

Newfoundland

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 12051
St. John's, Newfoundland
A1B 3Z4
(709) 772-4730

P.E.I.

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 8000
Charlottetown, P.E.I.
C1A 8K1
(902) 566-7713

Nova Scotia

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 2463
Halifax, N.S.
B3J 3E4
(902) 426-2902

New Brunswick

Employment and Immigration Canada
565 Priestman Street
P.O. Box 2600
Fredericton, N.B.
E3B 5V6
(506) 452-3768

Quebec

Employment and Immigration Canada
C.P. 7500
Station A
Montreal, Quebec
H3C 3L4
(514) 283-3307

Ontario

Employment and Immigration Canada
15th Floor
10 King Street East
Toronto, Ontario
M5C 1C3
(416) 369-4717

Manitoba

Employment and Immigration Canada
330 Graham Avenue, Room 710
Winnipeg, Manitoba
R3C 4B9
(204) 949-2457

Saskatchewan

Employment and Immigration Canada
2101 Scarth Street, 4th Floor
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 780-6254

Alberta

Employment and Immigration Canada
9925-109 Street
5th Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2J8
(403) 420-2419

N.W.T.

Employment and Immigration Canada

P.O. Box 1950

Yellowknife, N.W.T.

X1A 2P5

(403) 920-8454

British Columbia/Yukon

Employment and Immigration Canada

P.O. Box 11145

Royal Centre

1055 West Georgia

Vancouver, B.C.

V6E 2P8

(604) 666-6770

Saskatchewan
 Emploi et Immigration Canada
 2101, rue Scarth, 4^e étage
 Regina (Saskatchewan)
 S4P 2H9
 (306) 780-6254

Alberta
 Emploi et Immigration Canada
 9925, 109^e Rue
 5^e étage
 Edmonton (Alberta)
 T5K 2J8
 (403) 420-2419

Territoires-du-Nord-Ouest
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 1950
 Yellowknife (T.-N.-O.)
 X1A 2P5
 (403) 920-8454

Colombie-Britannique et Yukon
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 11145
 Centre Royal
 1055, rue West Georgia
 Vancouver (C.-B.)
 V6E 2P8
 (604) 666-6770

Québec
Emploi et Immigration Canada
C.P. 7500
Succursale A
Montréal (Québec)
H3C 3L4
(514) 283-3307

Ontario
Emploi et Immigration Canada
15^e étage
10, rue King est
Toronto (Ontario)
M5C 1C3
(416) 369-4717

Manitoba
Emploi et Immigration Canada
330, avenue Graham, bureau 710
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4B9
(204) 949-2457

Bureaux régionaux du Programme Intégration professionnelle

Terre-Neuve
Emploi et Immigration Canada
C.P. 12051
St. John's (Terre-Neuve)
A1B 3Z4
(709) 772-4730

I.-P.-E.
Emploi et Immigration Canada
C.P. 8000
Charlottetown (I.-P.-E.)
C1A 8K1
(902) 566-7713

Nouvelle-Écosse
Emploi et Immigration Canada
C.P. 2463
Halifax (N.-É.)
B3J 3E4
(902) 426-2902

Nouveau-Brunswick
Emploi et Immigration Canada
565, rue Priestman
C.P. 2600
Fredericton (N.-B.)
E3B 5V6
(506) 452-3768

Un dernier mot

Les coordonnateurs se verront rembourser les frais de formation hors des lieux de travail jusqu'à \$40 par jour en moyenne et jusqu'à concurrence de \$2,600 par emploi pour couvrir les frais de formation hors des lieux de travail. Ils recevront également jusqu'à \$250 par participant pour couvrir les frais engagés afin de fournir aux participants de l'option **Intégration** l'équipement pour satisfaire aux exigences professionnelles, dont celles en matière d'hygiène et de sécurité.

EIC se charge de contracter une assurance générale de responsabilité civile à l'intention des participants et de prévoir une indemnisation des accidents du travail ou une protection similaire.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour devenir coordonnateur de l'**Intégration**, veuillez communiquer avec le bureau régional de l'**Intégration professionnelle** de votre région (voir la liste) ou avec le Centre d'Emploi du Canada de votre localité.

Certaines modalités d'application peuvent varier d'une province à l'autre en fonction des besoins et des priorités des régions.

Rôle du coordonnateur de l'intégration

En tant que coordonnateur, vous aurez à jouer un rôle essentiel en aidant les jeunes à réussir la transition des études au marché du travail. Vous devrez également veiller à ce que l'option **Intégration** soit assurée par le secteur privé et réponde aux besoins de la collectivité.

La tâche du coordonnateur est aussi exigeante qu'enthaltante. Ses principales responsabilités sont les suivantes :

- élaborer, mettre en œuvre et surveiller les projets **Intégration**;

- conclure des accords avec des entreprises et des organisations (appelées en l'occurrence organismes d'accueil) pour assurer la formation sur les lieux de travail;

- confier la formation hors des lieux de travail à des agents contractuels;

- recruter les jeunes qui sont admissibles.

Les coordonnateurs seront rémunérés à raison de \$350 au plus par emploi pour élaborer un plan **Intégration**. Ils recevront également un montant additionnel de \$100 par trimestre du projet pour chaque emploi, jusqu'à concurrence de \$400, durant la mise en œuvre et la supervision du plan **Intégration**.

Qui peut être coordonnateur?

Peuvent être coordonnateurs :

- les entreprises ou les organisations syndicales;
- les particuliers;
- les groupes spéciaux mis sur pied dans le but d'agir à titre de coordonnateurs;
- les établissements d'enseignement privé;
- les organisations sans but lucratif;
- tous les ordres de gouvernement ou leurs établissements.

Les coordonnateurs peuvent également être appelés à jouer le rôle d'organisme d'accueil ou d'agent de formation.

Principaux intervenants

Le **Programme Intégration** comprend quatre principaux intervenants qui travaillent en collaboration avec Emploi et Immigration Canada (EIC) :

- les coordonnateurs, qui, en vertu d'un contrat passé avec EIC, regroupent les intervenants, en plus d'élaborer et de mettre en œuvre les plans de formation;
- les participants, qui acquièrent la formation et l'expérience dont ils ont besoin;
- les entreprises et organisations qui offrent aux participants la formation sur les lieux de travail;
- les agents de formation, professionnels qui fournissent les divers éléments de la formation hors des lieux de travail.

Le marché du travail pose aujourd'hui un défi de taille aux jeunes qui veulent s'intégrer à la population active. Le monde du travail, de plus en plus complexe, exige des jeunes qu'ils possèdent des compétences et de l'expérience. La transition de l'école au monde du travail exige également de ces derniers qu'ils réfléchissent attentivement à leur choix de carrière.

Le **Programme Intégration** est conçu pour aider les jeunes à réaliser cette transition. Il est fondé sur la collaboration. Les secteurs public et privé aident les jeunes à s'intégrer au marché du travail en leur fournissant à la fois formation théorique et formation sur les lieux de travail. Le **Programme Intégration** permet aux participants et aux employeurs de collaborer d'une manière souple et mutuellement avantageuse.

Les coordinateurs ont un rôle essentiel à jouer pour assurer le succès de cette entreprise. Ce sont eux qui déterminent l'orientation générale du programme de formation. Ils sont chargés d'élaborer un plan d'**Intégration** et de placer les participants dans une entreprise ou une organisation,

Conformément aux lignes directrices du gouvernement fédéral sur l'Équité en matière d'emploi, les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles auront des chances égales de participer aux projets.



**Emploi et
Immigration Canada**

**Employment and
Immigration Canada**

Coordonneurs de l'intégration

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/1-3

ISBN 0-662-53924-9

Programme
Intégration
professionnelle
Coordonnateurs de l'intégration

La Planification
de l'emploi
*... pour réaliser notre plein
potentiel*

The Canadian
Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CA 1

MI

- Z339

Job Entry

Re-entry Coordinators



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/2-3

ISBN 0-662-53927-3



**Employment and
Immigration Canada**

**Emploi et
Immigration Canada**

Re-Entry Coordinators



Re-entry, an option under the **Job Entry** program, focuses on the needs of women re-entering the work force. Record numbers of women are moving from home to paid employment each year. **Re-entry** provides the support, training and work experience some women need to make a successful transition.

After pursuing a career as a homemaker, many women feel unprepared to join the paid labour force. They may underestimate their existing skills, or doubt their ability to learn the new skills employers demand.

Re-entry offers women a combination of job counselling, training and work experience that builds on their existing skills for a rewarding career. Providing new skills, challenges, and opportunities for personal growth, it can help women gain the confidence they need to succeed in a competitive work environment.

Re-entry coordinators: a special role

Re-entry is a cooperative effort, uniting the resources of the public and private sectors to meet the special needs of women. Employers need skilled workers; women need opportunities for training and practical work experience. **Re-entry** coordinators bring the two together. Working under an agreement with Employment and Immigration Canada (EIC), they design **Re-entry** plans that address both the individual needs of women and the specific requirements of employers in their communities.

Re-entry offers a challenge that requires dedication and effort. A coordinator must:

- develop and implement **Re-entry** projects that meet and accommodate the learning needs of women;
- recruit and assess women to participate in the projects;
- arrange for on-site training and work experience with local businesses or other organizations;
- arrange for off-site training and skills development; and
- provide career planning, counselling and support services for participants as required.

Coordinators may provide the on-site or off-site training themselves, depending on individual resources and circumstances. Projects will normally last 16 to 52 weeks, and the integration between on-site and off-site training will depend on individual needs and goals.

Who can be a coordinator?

Given the right combination of experience, commitment and expertise, a wide variety of individuals and organizations can serve as coordinators. These include:

- women's organizations;
- non-profit organizations;
- business or labour organizations;
- individuals;
- ad-hoc groups;
- educational institutions; and
- government departments and agencies.

Coordinators must be knowledgeable in the development of employment-related programs for women, or draw on the resources of individuals and organizations who have the necessary expertise.

Coordinators also recognize the federal government's commitment to employment equity. Women who are Native, disabled or from a visible minority must be assured fair access to all **Re-entry** projects.

Role of a Re-entry coordinator

A coordinator's job demands a blend of administration skills, a commitment to **Re-entry** goals, and an understanding of the challenges women face on re-entering the work force.

While the coordinator's job is not an easy one, it can be rewarding. Coordinators have the satisfaction of providing creative solutions to real problems in their communities by helping women re-enter the work force with the meaningful support they need.

Coordinators will be paid up to \$350 for each position in a project they have developed. For implementing and monitoring the project, they will receive an additional \$100 per position each fiscal quarter, to a maximum of \$400.

Costs for off-site training will be reimbursed up to a daily maximum average of \$40 and an overall maximum of \$3,600 per position. Coordinators will also be reimbursed up to \$250 per participant for costs incurred to help women meet health, safety and occupational requirements during a project.

EIC will arrange for Worker's Compensation or similar coverage and comprehensive general liability insurance for women participating in **Re-entry** projects.

For further information

If you would like more information, or would like to serve as a **Re-entry** coordinator, contact our staff at your nearest regional **Job Entry** office (see list) or your local Canada Employment Centre (CEC).

Some details may vary from province to province to reflect different regional needs and priorities.

Job Entry Regional Offices

Newfoundland

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 12051
St. John's, Newfoundland
A1B 3Z4
(709) 772-4730

P.E.I.

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 8000
Charlottetown, P.E.I.
C1A 8K1
(902) 566-7713

Nova Scotia

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 2463
Halifax, N.S.
B3J 3E4
(902) 426-2902

New Brunswick

Employment and Immigration Canada
565 Priestman Street
P.O. Box 2600
Fredericton, N.B.
E3B 5V6
(506) 452-3768

Quebec

Employment and Immigration Canada
C.P. 7500
Station A
Montreal, Quebec
H3C 3L4
(514) 283-3307

Ontario

Employment and Immigration Canada
15th Floor
10 King Street East
Toronto, Ontario
M5C 1C3
(416) 369-4717

Manitoba

Employment and Immigration Canada
330 Graham Avenue, Room 710
Winnipeg, Manitoba
R3C 4B9
(204) 949-2457

Saskatchewan

Employment and Immigration Canada
2101 Scarth Street, 4th Floor
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 780-6254

Alberta

Employment and Immigration Canada
9925-109 Street
5th Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2J8
(403) 420-2419

N.W.T.

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 1950
Yellowknife, N.W.T.
X1A 2P5
(403) 920-8454

British Columbia/Yukon

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 11145
Royal Centre
1055 West Georgia
Vancouver, B.C.
V6E 2P8
(604) 666-6770

Alberta
 Emploi et Immigration Canada
 9925, 109^e Rue
 5^e étage
 Edmonton (Alberta)
 T5K 2J8
 (403) 420-2419

Territoires-du-Nord-Ouest
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 1950
 Yellowknife (T.-N.-O.)
 X1A 2P5
 (403) 920-8454

Colombie-Britannique et Yukon
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 11145
 Centre Royal
 1055, rue West Georgia
 Vancouver (C.-B.)
 V6E 2P8
 (604) 666-6770

Québec
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 7500
 Succursale A
 Montréal (Québec)
 H3C 3L4
 (514) 283-3307

Ontario
 Emploi et Immigration Canada
 10, rue King est
 15^e étage
 Toronto (Ontario)
 M5C 1C3
 (416) 369-4717

Manitoba
 Emploi et Immigration Canada
 330, avenue Graham, bureau 710
 Winnipeg (Manitoba)
 R3C 4B9
 (204) 949-2457

Saskatchewan
 Emploi et Immigration Canada
 2101, rue Scarth, 4^e étage
 Regina (Saskatchewan)
 S4P 2H9
 (306) 780-6254

Bureaux régionaux du Programme Intégration professionnelle

Terre-Neuve
Emploi et Immigration Canada
C.P. 12051
St. John's (Terre-Neuve)
A1B 3Z4
(709) 772-4730

I.-P.-E.
Emploi et Immigration Canada
C.P. 8000
Charlottetown (I.-P.-E.)
C1A 8K1
(902) 566-7713

Nouvelle-Écosse
Emploi et Immigration Canada
C.P. 2463
Halifax (N.-E.)
B3J 3E4
(902) 426-2902

Nouveau-Brunswick
Emploi et Immigration Canada
565, rue Priestman
C.P. 2600
Fredericton (N.B.)
E3B 5V6
(506) 452-3768

Un dernier mot

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour devenir coordonnateur de la **Réintégration**, communiquez avec le bureau de l'**Intégration professionnelle** de votre région (voir liste ci-après) ou avec le Centre d'Emploi du Canada de votre localité.

Certaines modalités d'application peuvent varier d'une province à l'autre en fonction des besoins et des priorités des régions.

Rôle du coordonnateur de la Réintégration

Un poste de coordonnateur exige à la fois des compétences administratives, un engagement face à la **Réintégration** de même qu'une compréhension des défis que les femmes doivent relever lorsqu'elles réintègrent la population active. Bien que le travail de coordonnateur ne soit pas facile, il peut être gratifiant. Les coordonnateurs ont la satisfaction de trouver des solutions innovatrices aux véritables problèmes qui touchent leur collectivité en aidant les femmes à réintégrer la population active et en leur fournissant l'appui dont elles ont besoin.

Les coordonnateurs recevront jusqu'à \$350 pour chaque emploi dans le cadre du projet qu'ils auront mis sur pied. Ils recevront en outre \$100 par emploi chaque trimestre de l'année financière, jusqu'à concurrence de \$400 aux fins de la mise en œuvre et de la surveillance de leur projet. Les coûts de la formation hors des lieux du travail seront remboursés jusqu'à concurrence de \$40 par jour en moyenne et de \$3,600 par emploi. Les coordonnateurs recevront en outre jusqu'à \$250 par participante au titre du remboursement des frais engagés pour aider les femmes à répondre aux normes professionnelles inhérentes à un projet, notamment en matière de santé et de sécurité. EIC prendra les dispositions nécessaires pour ce qui est des indemnités d'accidents du travail ou autres ainsi que de l'assurance-responsabilité générale pour les femmes participant aux projets **Réintégration**.

Les coordonnateurs peuvent eux-mêmes assurer la formation sur et hors les lieux de travail, selon les ressources disponibles dans chaque cas et les circonstances particulières. Les projets durent normalement de 16 à 52 semaines et le degré de rapprochement entre la formation reçue sur les lieux de travail et celle reçue hors des lieux de travail dépendra des besoins et des objectifs de chacun.

Compétences

Bon nombre de particuliers et d'organisations, s'ils ont acquis l'expérience nécessaire, ont fait la preuve de leur engagement et ont les qualités d'expert exigées, peuvent agir à titre de coordonnateur. Mentionnons notamment :

- les mouvements de femmes
- les organisations à but non lucratif;
- les organisations patronales-syndicales;
- les particuliers;
- les groupes spéciaux;
- les établissements d'enseignement privés; et
- les ministères et organismes gouvernementaux.

Les coordonnateurs doivent connaître l'élaboration de programmes d'emploi pour les femmes ou faire appel aux agents et aux organismes ayant les compétences nécessaires. Les coordonnateurs reconnaissent également l'engagement du gouvernement fédéral envers l'équité en matière d'emploi. Les femmes autochtones, handicapées ou faisant partie d'une minorité visible doivent être assurées d'un accès équitable à tous les projets **Réintégration**.

Pour les coordonnateurs de la Réintégration : un rôle spécial

L'option **Réintégration** constitue un effort de collaboration entre le secteur public et le secteur privé pour répondre aux besoins spéciaux des femmes. Les employeurs ont besoin de travailleurs qualifiés; les femmes ont besoin qu'on leur donne l'occasion d'acquérir la formation et l'expérience pratique qui leur sont nécessaires. Les coordonnateurs de la **Réintégration** peuvent répondre aux besoins des deux parties. Après avoir passé un contrat avec Emploi et Immigration Canada (EIC), les coordonnateurs établissent des plans de **Réintégration** axés à la fois sur les besoins particuliers des femmes et sur les exigences particulières des employeurs de leur collectivité.

L'option **Réintégration** constitue un défi qui exige une bonne part d'engagement et beaucoup d'efforts de la part du coordonnateur. Ce dernier doit :

- concevoir et mettre en œuvre des projets **Réintégration** qui répondent aux besoins des femmes en matière d'apprentissage;
- recruter des femmes en vue de leur participation aux projets;

- assurer aux femmes, de concert avec les entreprises locales ou d'autres organismes, une formation sur les lieux de travail et une expérience de travail;

- assurer aux femmes une formation hors des lieux de travail et des possibilités de mise en valeur de leurs compétences; et

- aider les participantes à établir leur plan de carrière et leur fournir du counselling et des services de soutien au besoin.

L'option **Reintégration** du nouveau Programme Intégration professionnelle est axée sur les besoins des femmes qui réintègrent la population active. Chaque année, de plus en plus de femmes passent du foyer à l'emploi rémunérateur. L'option **Reintégration** fournit l'aide, la formation et l'expérience de travail dont certaines femmes ont besoin pour réintégrer avec succès le marché du travail.

Après s'être occupées de leur famille pendant plusieurs années, bon nombre de femmes ne se sentent pas prêtes à occuper un emploi rémunéré. Il leur arrive de sous-estimer leurs compétences et de douter de leur aptitude à acquérir les nouvelles compétences en demande chez les employeurs.

L'option **Reintégration** permet aux femmes de bénéficier du counselling d'emploi, de la formation et de l'expérience de travail dont elles ont besoin pour mettre en valeur les compétences qu'elles possèdent déjà et décrocher un emploi gratifiant. Si on leur donne l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences, de relever des défis et de mettre en valeur leurs qualités personnelles, les femmes peuvent acquérir la confiance dont elles ont besoin pour survivre dans un milieu de travail où règne la concurrence.

Coordonnateurs de la Réintégration



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/2-3

ISBN 0-662-53927-3

Coordonnateurs de la Reintégration

Programme Intégration professionnelle

La Planification
de l'emploi
... pour réaliser notre plein
potentiel

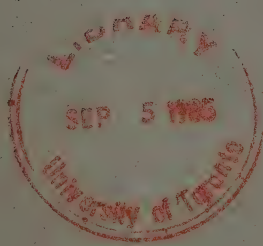
The Canadian Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CAI
MI
-Z340

Job Entry

Overview





Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.

The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

The competition for jobs gets tougher every day. Faced with new technologies and a changing economy, employers demand workers with high levels of skills and training, combined with practical, relevant experience in the work-place.

The demand is difficult to meet — particularly for young people looking for their first job, and women entering or re-entering the paid work-force. Many find they are not fully prepared for the challenge and need more skills and experience.

Job Entry is designed to help make the transition into the labour market a successful one. Part of the Canadian Jobs Strategy, it offers the practical combination of training and on-the-job experience to provide participants with the skills that employers demand. **Job Entry** can be the key to a rewarding career for both youth and women looking for a place in today's work force.

The program is built on cooperation. With **Job Entry**, business, labour, community groups and governments are working together — to prepare the skilled work-force employers need, and provide new opportunities for youth and women.

The Job Entry options

Job Entry is designed to meet specific client needs:

- of young people who require assistance in making the transition from school to work;
- of women who want to make the transition from the home into the labour force;
- of students who want career-related summer work experience; and
- of students still in school who want to obtain work experience related to their academic studies.

In accordance with the federal government's commitment to employment equity, women, Native persons, disabled people and visible minorities are assured equal access to training opportunities provided in **Job Entry**.

Entry: finding the first job

Young people just out of school are often caught in a frustrating round of job applications and rejections, especially if they have not completed their secondary education. They find they can't get a job without previous work experience.

Young men and women need a chance to develop basic work skills and demonstrate those skills to employers in the work place. **Entry** provides that chance with a flexible combination of training and work experience. It helps young Canadians develop both general and specific occupational skills, backed by practical career counselling, advice and ongoing support.

Entry projects are designed and administered by coordinators through an agreement with Employment and Immigration Canada (EIC). Working closely with local business and community groups, coordinators ensure that participants receive relevant training and experience, which can lead to opportunities for permanent employment.

Young people taking part get an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. Supplementary allowances are also available for dependant care, commuting, or living away from home and travel assistance.

Re-entry: the bridge to a career

Women entering or re-entering the work-force after working three or more years in the home may face the same problems as young people leaving school. But there are additional problems that make the transition from home to work especially difficult. Many of these women already have a considerable range of skills and experience to offer in the work place.

Re-entry projects can help women to evaluate their existing skills, and build on those skills toward a rewarding career. They provide a basic orientation to today's labour market, job search techniques, as well as specialized work-site training and experience. Individual and group counselling and support is also available.

Re-entry projects are designed and administered by coordinators through an agreement with EIC. All coordinators must draw on the resources of individuals and organizations who have expertise in women's employment-related programs. Each **Re-entry** project is designed to reflect and accommodate the learning needs of women.

While taking part in **Re-entry**, women receive an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. Supplementary allowances are also available for dependant care, commuting, or living away from home and travel assistance.

Summer Programming: a head start for students

If young people still in school are to prepare for the world of work, they need an opportunity to learn about the workplace first hand. During the summer months, students planning to go back to school can take part in government-sponsored summer job programming provided for under **Job Entry**.

They can benefit from the career-related work experience provided through shorter-term employment projects with private sector, municipal and non-profit employers.

Cooperative Education: an integrated approach

Cooperative Education, or “work/study” programs, allow students to integrate academic studies with work experience related to their desired career. It’s an approach that has received wide support, and can give graduates a much smoother transition into the labour market.

Job Entry provides financial assistance for secondary and post-secondary institutions to make these programs more widely available.

For more information

Details on specific **Job Entry** projects will vary from province to province, reflecting regional needs and priorities.

If you would like more information on any of the **Job Entry** options, contact our staff at the local Canada Employment Centre (CEC) or Regional **Job Entry** office. (See list).

Job Entry Regional Offices

Newfoundland

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 12051
St. John's, Newfoundland
A1B 3Z4
(709) 772-4730

P.E.I.

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 8000
Charlottetown, P.E.I.
C1A 8K1
(902) 566-7713

Nova Scotia

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 2463
Halifax, N.S.
B3J 3E4
(902) 426-2902

New Brunswick

Employment and Immigration Canada
565 Priestman Street
P.O. Box 2600
Fredericton, N.B.
E3B 5V6
(506) 452-3768

Quebec

Employment and Immigration Canada
C.P. 7500
Station A
Montreal, Quebec
H3C 3L4
(514) 283-3307

Ontario

Employment and Immigration Canada
15th Floor
10 King Street East
Toronto, Ontario
M5C 1C3
(416) 369-4717

Manitoba

Employment and Immigration Canada
330 Graham Avenue, Room 710
Winnipeg, Manitoba
R3C 4B9
(204) 949-2457

Saskatchewan

Employment and Immigration Canada
2101 Scarth Street, 4th Floor
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 780-6254

Alberta

Employment and Immigration Canada
9925-109 Street
5th Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2J8
(403) 420-2419

N.W.T.

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 1950
Yellowknife, N.W.T.
X1A 2P5
(403) 920-8454

British Columbia/Yukon

Employment and Immigration Canada
P.O. Box 11145
Royal Centre
1055 West Georgia
Vancouver, B.C.
V6E 2P8
(604) 666-6770

Saskatchewan
 Emploi et Immigration Canada
 2101, rue Scarth, 4^e étage
 Regina (Saskatchewan)
 S4P 2H9
 (306) 780-6254

Alberta
 Emploi et Immigration Canada
 9925, 109^e Rue
 5^e étage
 Edmonton (Alberta)
 T5K 2J8
 (403) 420-2419

Territoires-du-Nord-Ouest
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 1950
 Yellowknife (T.-N.-O.)
 X1A 2P5
 (403) 920-8454

Colombie-Britannique et Yukon
 Emploi et Immigration Canada
 C.P. 11145
 Centre Royal
 1055, rue West Georgia
 Vancouver (C.-B.)
 V6E 2P8
 (604) 666-6770

Nouvelle-Écosse
Emploi et Immigration Canada
C.P. 2463
Halifax (N.-É.)
B3J 3E4
(902) 426-2902

Nouveau-Brunswick
Emploi et Immigration Canada
565, rue Priestman
C.P. 2600
Fredericton (N.-B.)
E3B 5V6
(506) 452-3768

Québec
Emploi et Immigration Canada
C.P. 7500
Succursale A
Montréal (Québec)
H3C 3L4
(514) 283-3307

Ontario
Emploi et Immigration Canada
10, rue King est
15^e étage
Toronto (Ontario)
M5C 1C3
(416) 369-4717

Manitoba
Emploi et Immigration Canada
330, avenue Graham, bureau 710
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4B9
(204) 949-2457

Un dernier mot . .

Les différents aspects du **Programme Intégration professionnelle** varieront dans leurs détails d'une province à l'autre, afin de répondre aux besoins et aux priorités de chaque région.

Si vous souhaitez obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité ou avec le bureau régional du **Programme Intégration professionnelle** (voir liste jointe).

Bureaux régionaux du Programme Intégration professionnelle

Terre-Neuve

Emploi et Immigration Canada
C.P. 12051

St. John's (Terre-Neuve)

A1B 3Z4

(709) 772-4730

I.-P.-É.

Emploi et Immigration Canada
C.P. 8000

Charlottetown (I.-P.-É.)

C1A 8K1

(902) 566-7713

Programmes d'été — Les étudiants prennent de l'avance

Pour se préparer au monde du travail, les jeunes qui poursuivent leurs études doivent avoir l'occasion de le découvrir par eux-mêmes. Les étudiants qui songent à reprendre leurs études à l'automne peuvent, au cours de l'été, participer à des programmes d'emploi d'été parrainés par le gouvernement en vertu du **Programme Intégration professionnelle**. Ils peuvent profiter d'une expérience de travail axée sur la carrière en participant à des projets d'emploi à court terme mis sur pied par le secteur privé, des municipalités et des organismes sans but lucratif.

Alternance travail-études — Une coordination efficace

Les programmes d'alternance travail-études permettent aux étudiants de joindre aux études théoriques une expérience pratique en rapport avec la profession qu'ils souhaitent exercer. Cette méthode, très bien accueillie, peut rendre beaucoup plus facile à un diplômé l'entrée sur le marché du travail.

Le **Programme Intégration professionnelle** accorde une aide financière aux établissements secondaires et post-secondaires afin de multiplier les possibilités d'alternance travail-études.

Réintégration — Un pont jeté vers une carrière

Les problèmes auxquels se heurtent les femmes qui entrent sur le marché du travail ou y reviennent après avoir consacré trois ans ou plus aux soins de leur foyer peuvent être les mêmes que ceux qui se posent aux jeunes. Mais il s'en ajoute d'autres qui rendent la transition spécialement difficile. Beaucoup de ces femmes peuvent cependant faire état de nombreuses compétences et d'une importante expérience.

Les projets **Réintégration** peuvent permettre aux femmes d'évaluer les compétences qu'elles possèdent déjà et de les enrichir en vue d'une carrière intéressante. Ils offrent une initiation au marché du travail actuel, aux techniques de recherche d'emploi, ainsi qu'une formation et une expérience pratique spécialisées sur les lieux de travail. Les participantes peuvent également recevoir de l'aide et du counselling, à titre personnel ou en groupe.

Les projets **Réintégration** sont conçus et administrés par des coordinateurs ayant conclu un accord avec EIC. Ceux-ci doivent faire appel aux ressources des personnes et des organisations qui ont des connaissances reconnues en matière de programmes d'emploi des femmes. Chaque projet de l'option est adapté aux besoins des femmes en matière de formation.

Durant leur participation, les femmes reçoivent une allocation ou, si elles y sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Des allocations supplémentaires peuvent aussi leur être versées pour charges de famille ou pour frais de trajets quotidiens, de séjour hors du foyer ou de voyage.

Intégration — Trouver le premier emploi

Les jeunes venant de quitter l'école connaissent souvent une décevante succession d'échecs dans leur recherche d'un emploi, particulièrement s'ils n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il découvrent qu'ils ne peuvent trouver de travail sans expérience préalable.

Il faut offrir aux jeunes des deux sexes l'occasion d'acquérir des compétences de base et d'en prouver la valeur à des employeurs. L'option **Intégration** leur donne cette possibilité grâce à une combinaison souple de cours et de formation pratique. Elle leur permet d'acquérir des compétences professionnelles générales et spécialisées et leur offre en outre des services d'orientation professionnelle, des conseils et un appui permanent.

Les projets **Intégration** sont conçus et administrés par des coordonnateurs ayant conclu un accord avec Emploi et Immigration Canada (EIC). En collaboration étroite avec les entreprises et les groupes locaux, les coordonnateurs veillent à ce que les participants acquièrent la formation et l'expérience nécessaires pour avoir des chances de trouver un emploi permanent.

Les jeunes participants touchent une allocation ou, s'ils sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Des allocations supplémentaires peuvent aussi leur être versées pour charges de famille ou pour frais de trajets quotidiens, de séjour hors du foyer ou de voyage.

Portée du Programme Intégration professionnelle

Le programme vise à répondre aux besoins de clientèles particulières, notamment :

- les jeunes qu'il faut aider à passer de l'école au monde du travail;

- les femmes au foyer qui désirent rejoindre la population active;

- les étudiants qui recherchent une expérience pratique dans des emplois d'été en relation avec leurs objectifs professionnels;

- les étudiants qui, dans le cadre de leur programme d'études, veulent acquérir une expérience pratique dans le domaine auquel leurs études les préparent.

Conformément au principe d'équité en matière d'emploi que le gouvernement s'est engagé à mettre en pratique, les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles se voient assurés de l'équité d'accès aux possibilités de formation que leur offre l'Intégration professionnelle.

La concurrence s'accroît de jour en jour sur le marché du travail. Devant faire face à l'évolution technique et économique, les employeurs recherchent des travailleurs réunissant des compétences solides, une bonne formation et une expérience concrète du travail.

Il est difficile de satisfaire à ces exigences, particulièrement dans le cas des jeunes à la recherche du premier emploi et des femmes qui entrent sur le marché du travail ou y reviennent. Beaucoup constatent qu'ils ne sont pas pleinement préparés à relever ce défi et qu'il leur faut davantage de compétences et d'expérience.

Le Programme Intégration professionnelle qui fait partie de la Planification de l'emploi est conçu pour faciliter cette entrée sur le marché du travail. Il offre une combinaison de cours et de formation pratique reçue chez un employeur qui permet à ses participants d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs. Il peut être la clé d'une carrière profitable pour les jeunes et les femmes désireux de se joindre à la population active.

Le Programme Intégration professionnelle est fondé sur la collaboration. Les entreprises, les syndicats, les groupes locaux et les gouvernements unissent leurs efforts pour former la main-d'œuvre qualifiée dont ont besoin les employeurs, et pour ouvrir de nouvelles perspectives aux jeunes et aux femmes.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

La Planification
de l'emploi

*... pour réaliser notre plein
potentiel*

Intégration professionnelle

Aperçu

Canada

The Canadian
Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CAI
MI
- Z341

Job Entry

Entry Participants



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/1-2

ISBN 0-662-53923-0



**Employment and
Immigration Canada**

**Emploi et
Immigration Canada**

Entry Participants



Entry Participants

If you are a young person no longer in school and looking for your first full-time job, you know how hard it can be to find that job. **Job Entry** offers you a way to escape the dilemma of trying to find a job without having experience.

Yet, experience itself is not enough to succeed in today's fast-paced and constantly changing world of work. Employers expect you to have certain skills such as how to communicate with colleagues and customers and how to use computers and other tools of the trade.

Entry allows you to acquire these skills and practical work experience which should lead to a satisfying, rewarding career.

If you welcome the chance to learn new skills and think working hard is the key to a brighter future, **Entry** may be for you.

Why participate in Entry?

Entry is a practical investment in your future.

Entry provides the training, work experience and skills that today's employers demand. If you are out of school and unemployed, **Entry** will make you more competitive because you will have the skills that employers desire.

Who can participate?

You can participate in **Entry** if you are:

- unemployed (or employed no more than 20 hours a week);
- out of the regular school system for at least three months;
- not in receipt of a post-secondary degree or diploma;
- over the legal school-leaving age in your province or territory; and
- legally entitled to work in Canada.

In accordance with the federal government's commitment to employment equity, women, Native people, disabled persons, and visible minorities are assured equal access to the training opportunities provided in **Entry**.

The key players

Employment and Immigration Canada (EIC) brings the four key players on the **Entry** team together. They are:

- participants — you are what the program is all about;
- coordinators — they set up the training plan for you;
- business or organizations — which provide you with on-site training and work experience; and
- trainers — they are professionals who provide the various elements of the off-site training.

How Entry works

Entry participants will normally spend from 26 to 52 weeks on the project. You will spend about three-quarters of your time learning skills under the supervision of a business or organization (referred to as training place hosts). The remainder of the time will be spent in classroom training. It will include two components:

- basic skills which are common to the working world — content may include work-life skills, orientation to the labour market, health and safety training, and core skills such as communications, problem solving, computer literacy and job search techniques; and
- general and specific skills training which is directly related to the occupation or industry of your training place host(s).

Financial assistance

As an **Entry** participant, you will receive an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. You may also be eligible for supplementary allowances to cover such requirements as dependant care costs, commuting, or living away from home and travel assistance.

Record of training

Throughout your **Entry** project, a “Skills Passport” will be completed by your coordinator and training place host(s). This passport describes, in detail, the skills and experience you have gained. It gives you a permanent record of your training to show prospective employers all that you have accomplished. At the end of the project you will also receive a certificate indicating you have successfully completed your **Entry** training.

How to apply

Our staff at your Canada Employment Centre (CEC) will be able to provide you with more information on **Entry** and on any projects operating in your community.

Some details may vary from province to province, to reflect regional needs and priorities.

Aide financière

Les participants à l'option **Intégration** reçoivent une aide financière. Celle-ci consiste soit en allocations, soit en prestations d'assurance-chômage (si le participant y a droit), la forme d'aide dont le montant est le plus élevé étant retenue. Les participants peuvent aussi recevoir des allocations supplémentaires pour la garde de personnes à charge, ou pour les frais de voyage, de trajets quotidiens ou de séjour hors du foyer.

Relève de la formation

Pendant toute la durée de votre stage **Intégration**, un passeport de compétences sera rempli par votre coordonnateur et l'organisme ou les organismes d'accueil. Ce document indique avec précision les compétences et l'expérience acquises. La formation que vous avez reçue y est consignée et vous disposez ainsi d'un document à montrer aux employeurs éventuels pour les renseigner sur vos compétences. À la fin du stage, vous recevrez également un certificat indiquant que vous avez terminé avec succès votre formation.

Comment s'inscrire

Le personnel de votre Centre d'Emploi du Canada (CEC) sera en mesure de vous fournir plus de renseignements sur l'option **Intégration** ainsi que sur tous les projets mis en œuvre dans votre localité. Certaines modalités d'application peuvent varier d'une province à l'autre en fonction des besoins et des priorités des régions.

Fonctionnement de l'option Intégration

- Les entreprises ou les organismes qui vous permettent d'acquérir une formation et une expérience pratique sur les lieux de travail.
- Les agents de formation — Il s'agit des spécialistes qui donnent les différents cours constituant la formation hors des lieux de travail.

Les participants à l'option **Intégration** travailleront normalement de 26 à 52 semaines aux projets. Les trois quarts du temps environ sont consacrés à l'acquisition de compétences sous la surveillance d'une entreprise ou d'un organisme (appelés organismes d'accueil). Le reste du temps se passe à suivre des cours. Dans ces derniers, on peut distinguer deux domaines :

- Les compétences de base nécessaires à tout emploi. Cette partie peut porter sur la dynamique de la vie, l'initiation au monde du travail, la santé et la sécurité, ainsi que sur des compétences fondamentales telles que les communications, le règlement des problèmes, l'informatique et les techniques de recherche d'emploi.
- Les compétences générales et spécifiques qui se rattachent directement au secteur d'activité de votre ou de vos organismes d'accueil.

Qui peut participer?

Vous pouvez bénéficier de l'option **Intégration** si :

- vous êtes au chômage (ou travaillez au maximum 20 heures par semaine);
- vous n'avez fréquenté aucun établissement scolaire depuis au moins trois mois;
- vous ne possédez aucun diplôme postsecondaire;

- vous avez passé l'âge de la scolarité obligatoire dans votre province ou votre territoire;

- vous êtes légalement autorisé à travailler au Canada.

Conformément au principe d'équité en matière d'emploi à l'égard duquel s'est engagé le gouvernement fédéral, l'égalité d'accès aux possibilités de formation offertes par l'option **Intégration** est garantie aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles.

Principaux intervenants

Emploi et Immigration Canada réunit quatre principaux intervenants :

- Les participants — Vous constituez la raison d'être du programme.

- Les coordonnateurs — Ils établissent votre plan de formation.

Participants à l'option Intégration

Un jeune qui a quitté l'école et qui est à la recherche de son premier emploi à plein temps sait combien il est difficile de trouver du travail. Le **Programme Intégration professionnelle** offre un moyen de résoudre le problème que représente le fait de se chercher un emploi sans avoir d'expérience.

Cependant, l'expérience ne suffit pas de nos jours pour réussir dans un monde du travail où tout change très vite et de façon constante. Les employeurs attendent de vous que vous possédiez certaines aptitudes, notamment celle d'établir des rapports harmonieux avec vos collègues et avec les clients et celle d'utiliser un ordinateur ainsi que d'autres instruments propres à l'exercice de la profession. L'option **Intégration** vous permet d'acquérir ces compétences de même qu'une expérience pratique et contribue ainsi à vous faire prendre un bon départ dans une carrière gratifiante.

Si vous êtes prêt à saisir la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, et si travailler dur vous paraît la clé d'un avenir meilleur, l'option **Intégration** s'adresse à vous.

Pourquoi participer à l'option Intégration?

L'option **Intégration** consacre temps et efforts en vue de votre avenir.

L'option **Intégration** vous offre la formation et l'expérience de travail que les employeurs exigent de nos jours. Si vous avez quitté l'école et êtes sans emploi, l'option **Intégration** augmentera votre compétitivité parce que vous posséderez les compétences que recherchent les employeurs.

Participants à l'option Intégration

WH-3-509 / AOÜT 85



© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/1-2

ISBN 0-662-53923-0

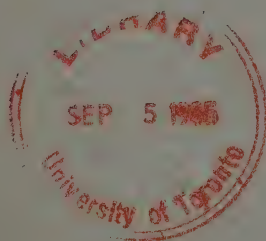
The Canadian Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CA1
MT
- Z342

Job Entry

Re-entry Overview



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/2-1

ISBN 0-662-53925-7




Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for the future, a guide to prepare Canadians for the new demands and opportunities of the workplace. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it introduces a new style of cooperative effort, characterized by flexibility to the economic concerns of the various regions of the country.

The strategy is designed to meet your needs in terms of training and skill development. It offers six programs that unite the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups in assisting individual Canadians to develop the skills needed to compete in the job market and in providing Canada with a highly trained work force. The twin goals of the strategy are to ensure increased job security for Canadians and lasting economic growth for Canada.

Over the next two years, \$4 billion will be invested in preparing Canadians for the current and future needs of the labour market by creating opportunities for individual growth and development. This is an investment in people and, at the same time, an investment in Canada's economic future.



The six programs that make up the Canadian Jobs Strategy are the first step in this investment. They will help you prepare for the changes now taking place in the workplace. But the strategy is more than six programs. It is also a framework on which future growth can be built, a mechanism for involving all sectors of the economy in a national effort to create new opportunities for Canadians.

Re-entry is designed to help women who are entering or re-entering the paid work force after working in the home. It's part of the new **Job Entry** program; and, like other options in that program, it offers a combination of training and work experience to help people get the jobs they need.

Re-entry focuses on the unique problems women face when they move from the home to the paid work force, and recognizes that, for many of these women, entry-level jobs are just not enough. They have gained a considerable range of skills and experience, and want to pursue careers that build on that experience — careers that challenge their potential for growth.

At the same time, many women lose confidence when faced with employers who demand work experience gained from being part of the paid labour force. They may underestimate the skills they possess, or their ability to gain the new skills employers require. For many women, the transition to the work force can become a discouraging process.

Re-entry helps women deal with these problems and adjust to their new role in the work place. It offers practical support, counselling, training and work experience to make the transition from home to work a success — a meaningful opportunity for personal growth.

Working together

Re-entry is a cooperative effort, offering unique opportunities for business, labour and community groups to work together — matching employers' needs for skilled workers to women's needs for training and experience.

Re-entry projects are designed and administered by coordinators on contract with Employment and Immigration Canada (EIC). Coordinators work in close contact with the local business community, and understand the problems women face when re-entering the work force.

Local employers can take part by providing on-site training and practical work experience for participants. This is integrated with off-site training that ensures women gain relevant skills that can be applied in the working world.

To participate in a **Re-entry** project, a woman must be entering or re-entering the work force after being essentially absent for three years or more. She will have the opportunity to update old skills, gain new skills and receive ongoing support, all of which can assist a successful transition into today's work force.

Responding to individual needs

In accordance with the federal government's commitment to employment equity, **Re-entry** will ensure equitable access to women who are Native, disabled, or from a visible minority.

Re-entry participants normally spend 16 to 52 weeks on the project, and women may be able to participate on a full-time or part-time basis. Each project provides an orientation to the changing labour force, information on planning an effective job search, and an understanding of the problems women face in the work force. Participants will get help in evaluating their present skills in terms of the jobs available in their community, and learn to build on those skills for a meaningful career.

They will receive general training in the basic work skills most employers require today. For example, computer literacy is rapidly becoming a requirement for many jobs. Through **Re-entry**, women could learn how to use computers in a variety of practical situations.

They will also receive more specific instruction related to their particular job aspirations, through formal training and on-the-job experience. The scope of this training varies according to individual needs, ranging from simple refresher courses to more detailed instruction in new skills.

Each **Re-entry** project will reflect and accommodate the learning needs of women, recognizing the personal and family adjustments women must make when entering the work force. A supportive environment is essential to deal with those adjustments, and **Re-entry** will provide that environment.

Re-entry coordinators

Coordinators play a key role in ensuring the success of **Re-entry**. They are responsible for developing and implementing **Re-entry** projects, recruiting participants, and arranging for all elements of the **Re-entry** plan.

A wide variety of individuals and organizations may serve as coordinators, including women's organizations, community groups, businesses, labour organizations, educational institutions, and all levels of government. Priority will be given to coordinators who propose projects linked to long-term employment opportunities, or provide training in skills that are in high demand.

All coordinators must demonstrate an understanding and an ability to respond to difficulties women face when re-entering the work force. If they do not have experience in developing employment-related programs for women, coordinators must draw on the resources of individuals or organizations who have the necessary expertise.

Training and experience

Businesses and organizations acting as training place hosts must provide relevant, supervised training and experience for the participants. In return, they get an opportunity to deliver training that suits their specific requirements, and to evaluate the performance of potential employees on the work site.

Any private organization, as well as government departments and agencies, may offer training. They must be willing to recognize the abilities of candidates, and provide relevant training opportunities. Preference will be given to businesses and organizations which offer career-related opportunities that could lead to permanent employment for participants.

If the work place is unionized, businesses must ensure that union concurrence is obtained. In any case, regular employees and employees on lay-off must not be displaced.

Project funding

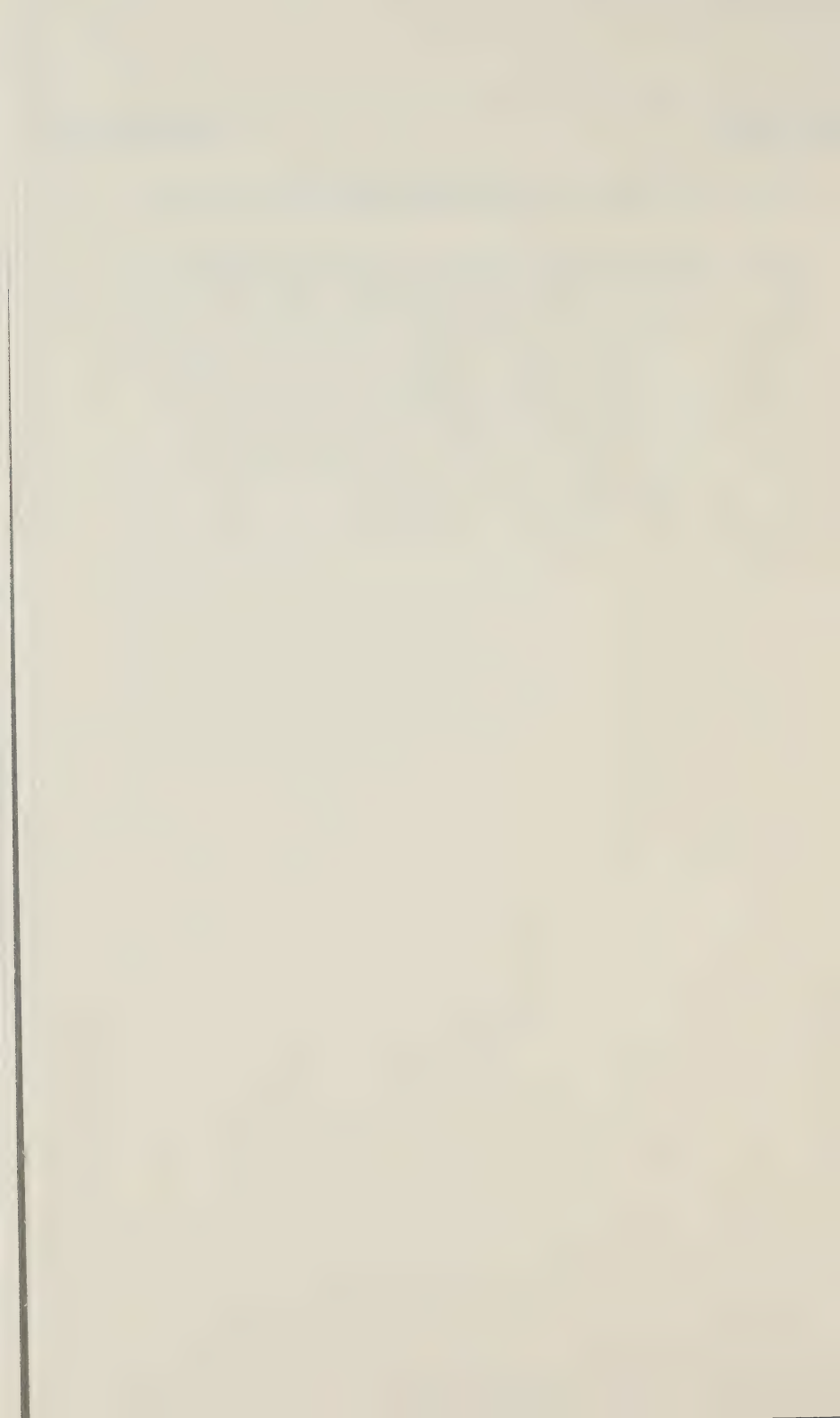
Coordinators submit proposals for **Re-entry** projects. When proposals are approved, coordinators are paid on a fee-for-service basis, under contract with EIC, to develop and implement the project. They will also be reimbursed for the costs of providing off-site training.

Women who participate in **Re-entry** receive either a training allowance, or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. They may also receive supplementary allowances to cover dependant care costs, commuting, or living away from home and travel assistance.

For more information

If you would like to take part in a **Re-entry** project as a coordinator, a training place host, or as a participant, contact our staff at your local Canada Employment Centre (CEC).

Some details may vary from province to province, to reflect regional needs and priorities.



Un dernier mot . . .

Si vous souhaitez participer à un projet **Réintégration** à titre de coordonnateur, d'organisme d'accueil ou de participant, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité.

Certaines modalités d'application du programme peuvent varier d'une province à l'autre en fonction des besoins et des priorités des régions.

Financement des projets

Les coordinateurs présentent une proposition de projet **Réintégration**. Si la proposition est acceptée, ils sont rémunérés ‘à l’acte’ aux termes d’un contrat conclu avec EIC en vue de mettre sur pied et de réaliser le projet. De plus, les coûts assumés par les coordinateurs pour la formation hors des lieux de travail sont remboursés.

Les participantes aux projets **Réintégration** reçoivent une allocation de formation ou, si elles y sont admissibles, des prestations d’assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Elles peuvent également toucher des allocations supplémentaires pour la garde de personnes à charge, ainsi que des allocations de voyage, de trajets quotidiens ou de séjour hors du foyer.

Formation et expérience

Les entreprises et organisations qui font fonction d'organisme d'accueil doivent offrir aux participantes une formation pertinente et supervisée de même que la possibilité d'acquérir une expérience de travail. Par contre, ils ont la possibilité d'offrir une formation qui correspond à leurs besoins particuliers ainsi que d'évaluer le rendement au travail d'employées éventuelles.

Tous les organismes privés de même que les ministères et organismes gouvernementaux peuvent offrir de la formation. Ils doivent être disposés à reconnaître les capacités des candidates et offrir des possibilités de formation à la mesure de ces capacités. La préférence sera accordée aux entreprises et organisations qui offrent une formation axée sur la carrière, de sorte que les participantes aient des chances de trouver un emploi permanent.

Si l'entreprise est syndiquée, il faut obtenir le consentement du syndicat. Les participantes ne doivent absolument pas prendre la place d'employés permanents ou qui ont été licenciés.

Coordonnateurs de la Réintégration

Chaque projet **Réintégration** tiendra compte des besoins des femmes en matière de formation. Il sera axé sur les changements auxquels les femmes devront faire face sur les plans personnel et familial au moment de se joindre à la population active. Ces changements ne peuvent être fructueux que dans un environnement propice et c'est ce que l'option **Réintégration** compte assurer.

Les coordonnateurs joueront un rôle de premier plan en veillant au succès de l'option **Réintégration**. C'est à eux qu'il incombera de mettre sur pied et de réaliser les projets **Réintégration**, de recruter les participantes et de mettre en place tous les éléments du plan de **Réintégration**. Nombre de particuliers ou d'organismes pourront agir à titre de coordonnateur; il pourra s'agir de mouvements de femmes, d'associations locales, d'entreprises, d'organisations de travailleurs, d'établissements d'enseignement ou de tout ordre de gouvernement. La priorité sera accordée aux coordonnateurs qui proposeront des projets axés sur les possibilités d'emploi de longue durée ou qui offriront une formation dans des professions où la demande est forte.

Tous les coordonnateurs devront avoir une compréhension manifeste des difficultés auxquelles les femmes font face lorsqu'elles réintègrent le marché du travail, ainsi que la capacité de trouver des moyens pour les surmonter. Les coordonnateurs qui n'ont pas l'expérience de l'élaboration de programmes d'emploi pour les femmes devront s'en remettre à des agents ou des organismes qui ont les compétences voulues dans ce domaine.

Répondre aux besoins

Conformément à l'engagement pris par le gouvernement fédéral en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, l'option **Réintégration** permettra d'assurer l'équité des chances aux femmes autochtones, aux femmes handicapées et à celles qui font partie d'une minorité visible.

Les participants à un projet **Réintégration** y consacrent de 16 à 52 semaines et les femmes peuvent y participer soit à plein temps, soit à temps partiel. Chaque projet permet d'offrir aux intéressées une vue d'ensemble sur l'évolution de la population active de même que des renseignements sur les techniques de recherche d'emploi et une compréhension des problèmes auxquels les femmes font face sur le marché du travail. Les participantes bénéficieront d'une aide dans l'évaluation de leurs compétences actuelles comme tenu des emplois disponibles dans leurs collectivités. Elles apprendront à se servir de ces compétences pour se tailler une carrière intéressante.

Les participantes recevront une formation générale sur les compétences professionnelles de base qu'exigent aujourd'hui la majorité des employeurs. Par exemple, la capacité d'utiliser un ordinateur deviendra bientôt une condition essentielle à l'exercice de nombre d'emplois. Grâce aux projets **Réintégration**, les participantes pourraient apprendre à utiliser des ordinateurs dans diverses situations concrètes.

Les participantes recevront également une formation spécialisée reliée à leurs aspirations professionnelles, grâce à des cours réguliers et à l'acquisition d'une expérience pratique sur les lieux de travail. Cette formation sera plus ou moins poussée selon les besoins de chacune. Il pourra s'agir aussi bien de simples cours de recyclage que de cours avancés en vue de l'acquisition de nouvelles compétences.

L'option **Réintégration** représente un effort collectif en vue d'offrir aux entreprises, aux travailleurs et aux associations locales des possibilités uniques de travailler ensemble afin d'harmoniser les besoins des employeurs en travailleurs qualifiés, et ceux des femmes, pour ce qui est de la formation et de l'acquisition d'une expérience de travail.

Les projets de l'option **Réintégration** sont conçus et administrés par des coordonnateurs ayant un contrat avec Emploi et Immigration Canada (EIC). Ces coordonnateurs travaillent en étroite collaboration avec des entreprises locales; ils comprennent les problèmes auxquels font face les femmes qui réintègrent le marché du travail.

Dans les localités, tous les employeurs peuvent participer aux projets en offrant aux participantes une formation sur les lieux de travail ainsi que la possibilité d'acquies à la formation hors des lieux de travail qui permet aux femmes d'acquies des compétences utiles qui pourront être mises à profit dans le monde du travail.

Les projets **Réintégration** s'adressent aux femmes qui arrivent sur le marché du travail ou y reviennent après une période d'absence de trois ans ou plus. Celles-ci ont la possibilité d'y mettre à jour les compétences qu'elles avaient déjà acquies, d'en acquies de nouvelles, d'obtenir une aide soutenue, tout cela contribuant à leur accession véritable au marché du travail d'aujourd'hui.

L'option **Reintégration** est destinée à venir en aide aux femmes qui réintègrent la population active rémunérée après une période de travail au foyer. Elle fait partie du **Programme Intégration professionnelle**. Comme les autres options de ce programme, elle vise à aider les intéressées à trouver l'emploi dont elles ont besoin en assurant à la fois formation et acquisition d'une expérience de travail. L'option **Reintégration** est axée essentiellement sur les problèmes particuliers auxquels les femmes font face lorsqu'elles quittent le foyer pour retourner sur le marché du travail. Elle tient compte du fait que les postes de début ne conviennent tout simplement pas à de nombreuses femmes. Celles-ci ont acquis des compétences variées et une expérience considérable et veulent entreprendre, à partir de ces acquis, une carrière qui correspondra à leurs possibilités.

En outre, de nombreuses femmes perdent confiance lorsqu'elles traitent avec des employeurs qui exigent une expérience de travail acquise dans l'exercice d'un emploi rémunéré. Les femmes peuvent avoir tendance à sous-estimer les compétences qu'elles possèdent ou leur capacité d'acquiescer les nouvelles compétences que les employeurs exigent d'elles. Pour bon nombre de femmes, la transition vers le monde du travail peut se révéler un processus décourageant.

L'option **Reintégration** vise à aider les femmes à surmonter ces problèmes et à s'adapter à leur nouveau rôle dans le monde du travail. Elle permet de leur offrir une aide tangible, c'est-à-dire des conseils, une formation et une expérience de travail qui faciliteront la transition du foyer au monde du travail. Cette option représente donc une possibilité intéressante de croissance personnelle.

Les six programmes qui constituent la Planification de l'emploi marquent le premier signe de cette volonté. Ils vont vous permettre de vous adapter aux mutations en cours sur le marché du travail. Mais la Planification de l'emploi ne se limite pas à ces six programmes. Elle est le point de départ de la croissance future, le moyen d'engager tous les secteurs de l'économie à oeuvrer de concert à la création de possibilités de formation et d'emploi pour les Canadiens.



Avant-propos

La Planification de l'emploi, stratégie pour l'avenir, vise à aider les Canadiens à se préparer aux nouveaux débouchés du marché du travail. Conçue dans l'esprit qui a présidé aux consultations avec les provinces et le secteur privé, elle représente un nouveau style de coopération marqué par l'adaptabilité aux préoccupations d'ordre économique des diverses régions.

Il s'agit d'une stratégie en prise directe sur les besoins de chacun en termes de formation et de développement des compétences. Elle offre six programmes qui font appel à l'effort concerté du gouvernement fédéral, des provinces, des milieux d'affaires, des associations de travailleurs et des groupes communautaires, afin d'aider les Canadiens à perfectionner leurs compétences. Chaque citoyen pourra ainsi soutenir la concurrence sur le marché du travail et participer à une population active canadienne de haut calibre. Le Planification de l'emploi vise à la fois à accroître la sécurité d'emploi des Canadiens et à assurer à leur pays une croissance économique durable.

Au cours des deux prochaines années, \$4 milliards seront consacrés à préparer les Canadiens à répondre à la demande actuelle et future du marché du travail par la création de possibilités de croissance et de perfectionnement pour chacun. Les efforts consentis profiteront à la fois à chaque citoyen et à l'économie canadienne de demain.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/2-1

ISBN 0-662-53925-7

Aperçu de l'option Réintégration

Programme Intégration professionnelle

*... pour réaliser notre plein
potentiel*

La Planification
de l'emploi

The Canadian
Jobs Strategy

*...working opportunities
for people*

CA1
MI

-Z343

Job Entry

Re-entry Participants



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP32-17/2-2

ISBN 0-662-53926-5



**Employment and
Immigration Canada**

**Emploi et
Immigration Canada**

Re-entry Participants



It's never easy to find a good job; but if you are a woman who has been out of the paid work force for several years, the search can be especially difficult. It's a challenge more and more women face every year, as they move from a career in the home to paid employment in the work place.

Your reasons for making this transition are your own but, in any case, you may be entering a world that is somewhat unfamiliar and perhaps intimidating.

Women who return to the work force bring unique skills and abilities which can be highly valued in the work place. **Re-entry**, an option under the **Job Entry** program, is designed to help you build on those skills necessary for a successful transition into the work force. It will help you identify your talents, understand your choices, and give direction in finding job opportunities. Through training and practical work experience, it will give you a competitive edge in today's labour force.

Is Re-entry for you?

If you have been essentially absent from the labour force for three years or more, engaged in homemaking activities, and you are legally entitled to work in Canada, you may qualify for **Re-entry**.

It doesn't matter if you have little formal education or a university degree, previous paid work experience or solely homemaking experience — whatever your situation, there are opportunities for you, and **Re-entry** may be able to help.

The program is flexible so that it can meet your special needs and circumstances. You may be able to participate on a part-time or full-time basis, developing skills that reflect your career goals and the needs of employers in your community. It's a unique opportunity to build a satisfying future. **Re-entry** will ensure equal access to women who are Native, disabled, or from a visible minority.

Getting started

Getting started is often the hardest part of finding a job. **Re-entry** will provide the basic information you need about the kind of jobs available in your community. You will learn what it takes to get those jobs, and how to pursue your job search effectively — from writing résumés to preparing for interviews with employers.

Career counselling will also help you identify and evaluate your existing skills. Many women sell themselves short; they feel that they do not have the required experience.

By raising a family or managing a household, you have gained an impressive range of skills that can be used in the work place. **Re-entry** will help you make the most of those skills by examining them in a new light — in terms of the meaningful career you want to pursue.

You will build on these skills with job training and practical work experience. You will receive valuable support from the other women in your group as you develop new skills for a future career.

Training for results

Depending on individual needs and circumstances, **Re-entry** training can last from 16 to 52 weeks. It combines formal instruction and practical on-the-job experience — so you upgrade your skills, and get those skills working for you.

Formal training will give you the basic work skills required in today's working world. For example, computer literacy is rapidly becoming a basic necessity for many jobs. You could learn how to use computers in a variety of practical situations.

There is also specialized training in specific occupational skills, both in the classroom and on-the-job. On-site training is offered by local businesses or industries. You get valuable experience; you can learn about the job first-hand; and, you get a chance to prove yourself to prospective employers.

As you progress through the training, the skills and experience you gain will be recorded. At the end of the project, this will become your permanent Record of Achievement — a record that demonstrates your accomplishments to potential employers.

Financial assistance

While taking part in **Re-entry** you will receive an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. You may also receive supplementary allowances to cover dependant care costs, commuting, or living away from home and travel assistance.

For more information

If you want to apply, or would like to learn more about what **Re-entry** has to offer, contact our staff at your local Canada Employment Centre (CEC).

Some details may vary from province to province, to reflect regional needs and priorities.

Aide financière

Il est également possible d'acquies une formation spéciale tant théorique que sur les lieux de travail dans un domaine professionnel particulier. La formation en cours d'emploi est offerte par des entreprises ou des industries locales. Vous acquies de l'expérience précieuse; vous pouvez personnellement voir en quoi consiste le travail et vous avez la possibilité de faire vos preuves devant des employeurs éventuels.

A mesure que vous progresserez, les compétences et l'expérience que vous obtiendrez seront inscrites en dossier. A la fin du stage, cela constituera votre Relevé d'activités permanent, document officiel signalant vos réalisations à vos employeurs éventuels.

Pendant que vous participerez à l'option **Reintégration**, vous recevrez une allocation ou, si vous êtes admissible, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Il se peut que vous receviez également une allocation supplémentaire pour la garde de personnes à charge, les frais de trajets quotidiens, de séjour hors du foyer ou une aide au déplacement.

Un dernier mot . . .

Si vous voulez vous inscrire ou si vous souhaitez obtenir plus de précisions sur ce que peut vous offrir l'option **Reintégration**, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité.

Les modalités d'application pourraient présenter quelques différences d'une province à une autre en raison des priorités et des besoins des régions.

Grâce à l'orientation professionnelle, vous pourrez déterminer et évaluer vos compétences actuelles. Car, bien des femmes se sous-estiment, croyant ne pas avoir l'expérience nécessaire.

L'éducation des enfants ou la tenue du foyer vous ont acquis un éventail impressionnant de compétences qui peuvent être utilisées dans le monde du travail. L'option **Reintégration** vous permettra d'en tirer le meilleur parti en les examinant sous un jour nouveau, en fonction de la carrière valorisante que vous désirez poursuivre.

A ces compétences, vous ajouterez une formation professionnelle et une expérience pratique. Vous recevrez une aide appréciable des autres participantes tandis que vous acquerrez de nouvelles compétences professionnelles en vue d'une carrière.

Formation efficace

Selon les besoins particuliers des participants et leur situation personnelle, la formation suivie selon l'option **Reintégration** peut durer de 16 à 52 semaines. Grâce à une formation théorique allée à une expérience pratique sur les lieux de travail, vous perfectionnerez vos compétences à votre profit.

La formation théorique vous permettra d'acquérir les compétences professionnelles de base nécessaires dans le monde du travail d'aujourd'hui. Par exemple, l'information est en voie de devenir une connaissance essentielle dans la plupart des emplois. Vous pourriez apprendre à utiliser des ordinateurs dans diverses situations réelles.

L'option Réintégration s'adresse-t-elle à vous?

Si vous n'êtes plus membre de la population active depuis trois ans ou plus, si vous consacrez aux activités du foyer et si vous êtes légalement autorisée à travailler au Canada, vous pouvez vous prévaloir de l'option **Réintégration**.

Peu importe que vous ayez fait peu d'études ou obtenu un diplôme universitaire, que vous ayez déjà exercé un emploi rémunéré ou que vous n'ayez que votre expérience de femme au foyer, quelle que soit votre situation, il existe des possibilités d'emploi pour vous, et l'option **Réintégration** peut vous être utile.

Le programme peut être adapté à vos besoins particuliers et à votre situation personnelle. Il se peut que vous y participiez à temps partiel ou à temps plein pour acquérir des compétences correspondant à vos objectifs de carrière et aux besoins des employeurs de votre collectivité. L'option **Réintégration** vous fournit une occasion toute spéciale de préparer un avenir gratifiant. Grâce à elle, les femmes autochtones, handicapées ou membres des minorités visibles auront des chances égales d'emploi.

Se mettre en train

Se mettre en train, c'est souvent ce qui est le plus difficile lorsqu'on cherche un emploi. Grâce à l'option **Réintégration**, vous obtiendrez les renseignements élémentaires dont vous avez besoin sur le genre d'emplois qui existent dans votre collectivité. Vous apprendrez ce qu'il faut savoir pour obtenir ces emplois, comment chercher un emploi de façon efficace, depuis la rédaction du curriculum vitae jusqu'à la façon de se préparer à des entrevues avec des employeurs.

Il n'est jamais facile de trouver un emploi satisfaisant; toutefois, cela peut être particulièrement difficile pour vous si vous êtes une femme qui, depuis plusieurs années, n'a pas occupé un emploi rémunéré. C'est le défi qu'un nombre toujours croissant de femmes qui laissent leur activité au foyer pour prendre un emploi rétribué dans le monde du travail, doit relever chaque année.

Les motifs à l'appui de votre décision vous apparaissent mais, de toute façon, vous entrez dans un monde qui ne vous est guère familier, qui pourra vous sembler intimidant.

Les femmes qui réintègrent la population active y apportent des compétences et des capacités particulières qui peuvent être hautement prisesées dans le monde du travail. L'option **Réintégration**, qui est une composante du nouveau **Programme Intégration professionnelle**, vise à vous aider à acquérir les compétences vous permettant d'accéder pleinement au marché du travail. Elle vous permettra de connaître vos talents, de comprendre les choix qui s'offrent à vous et vous guidera vers de nouveaux débouchés. Grâce à une formation théorique et à une expérience pratique de travail, elle vous apportera un atout dans l'atmosphère de compétitivité qu'est le monde du travail d'aujourd'hui.

Participants à l'option Réintégration

WH-3-512 / AOÛT 85



© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985

N° de cat. MP32-17/2-2

ISBN 0-662-53926-5

Participants à l'option Réintégration

Programme Intégration professionnelle

*...pour réaliser notre plein
potentiel*

La Planification
de l'emploi

4 157

